عالم المعرفة

سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ـ الكويت

دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية

تأليف

د. بدرية عبد الله العوضي

٨٥ ـ ربيع الثاني ١٤٠٥ هـ ـ يناير (كانون الثاني) ١٩٨٥م

المراسلات:

توجه باسم السيد الأمين العام للمجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب
ص.ب ٢٣٩٩٦ - الكويت.

دول مجلس التعاون الخليجي
ومستويات العمل الدولية

بسم الله الرحمن الرحيم

" فاستجاب لهم ربهم أني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى "
آل عمران ١٩٥ "

تمهيد

تهدف هذه الدراسة إلى بيان دور مستويات العمل الدولية في النهوض بحقوق الإنسان العامل في مختلف أنحاء العالم ، وذلك من خلال مجموعة المباديء والأحكام المتفق عليها بين الدول والمدونة في الاتفاقيات والتوصيات الصادرة من منظمة العمل الدولية والمتعلقة بأوضاع العمل والعمال . إلى جانب ذلك تبين الدراسة كيفية نجاح المساعي الدولية في إرساء تلك الأسس والمباديء في التشريعات الوطنية من خلال أجهزة المتابعة والاشراف التي أنشأتها منظمة العمل الدولية مثل لجنة المؤتمر ولجنة الخبراء القانونيين لتطبيق وتنفيذ مستويات العمل الدولية في الدول الأطراف في تلك الاتفاقيات والدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية .

وبهذا الإجراء تساهم منظمة العمل الدولية في احترام الحقوق والحريات الأساسية للإنسان العامل ، وتؤكد على ضرورة تمتع الإنسان العامل بها ، على الرغم من أختلاف الأنظمة القانونية والسياسية للدول ، لتحقيق العدالة الاجتماعية لفئات كبيرة من المواطنين ولإقرار السلم والأمن الدوليين . ومن جانب آخر تولي هذه الدراسة الاجتماعية اهتماماً خاصاً بموقف دول مجلس التعاون الخليجي من مستويات العمل الدولية وكيفية تطبيقها في تلك الدول ، من

خلال التشريعات الوطنية ذات العلاقة بأوضاع العمل والعمال والممارسات العملية بهذا الشأن والتي تبين مدى احترام هذه الدول لحقوق الإنسان العامل .

وتجدر الإشارة إلى أن مجال تطبيق مستويات العمل الدولية يشمل بين الأمور الأخرى : تنظيم ساعات العمل ، والحد الأقصى للعمل اليومي والأسبوعي ، وتنظيم وتوفير اليد العاملة ، ومكافحة البطالة ، وحماية العمال من العلل والأمراض والإصابات أثناء العمل ، وتوفير الضمانات القانونية لحماية الأطفال والأحداث والنساء وكفالة المعاش عند الشيخوخة والعجز ، وحماية مصالح العمال المستخدمين خارج أوطانهم وتأكيد مبدأ تكافؤ الفرص والأجر عند تساوي العمل ، والحرية النقابية .

ولعل هذه الدراسة تساهم في تعزيز حقوق الإنسان العامل من خلال تبني دول مجلس التعاون الخليجي لمستويات العمل الدولية في نظمها القانونية المحلية انطلاقاً من القاعدة الأساسية ، بأن حقوق الإنسان العامل تعد جزءاً لا يتجزأ من الحقوق والحريات الأساسية للإنسان ، وهذا ما حاولنا بيانه وتأكيده في هذه الدراسة من خلال دراسة اتفاقيات العمل الدولية ذات الارتباط الوثيق بحقوق الإنسان .

ونأمل أن تكون هذه الدراسة بداية لدراسات وأبحاث أخرى في هذا المجال الهام والحيوي للإنسان في مختلف أنحاء العالم ، وبصورة خاصة للإنسان العامل في دول مجلس التعاون الخليجي .

د . بدرية عبدالله العوضي

المقدمة

إن الجهود الدولية لتأكيد حقوق الانسان وحرياته الأساسية المنصوص عليها في الاعلانات والمواثيق الدولية ، بحاجة إلى أجهزة واجراءات لضمان تطبيقها واحترامها على المستوى الدولي والوطني . من هنا نجد أن قيام منظمة العمل الدولية ، منذ إنشائها في عام ١٩١٩ ، بصياغة واعداد اتفاقيات وتوصيات تتعلق بتحسين أوضاع العمل والعمال ، مع توفير جهاز للمراقبة والاشراف قد ساهم في تعزيز وتطوير حقوق الانسان العامل بالدرجة الأولى وحقوق الانسان بصورة عامة .

هذه الحقيقة تجسدت بوضوح من خلال الاتفاقيات والتوصيات التي صدرت عن المنظمة الدولية والتي بلغ عددها حتى نهاية عام ١٩٨٣ حوالي ٣٢٧ اتفاقية وتوصية . منها ١٥٩ اتفاقية و١٦٨ توصية . وفي ضوء هذه الأرقام والإحصائيات ، فإن معرفة وتحديد مضمون مستويات العمل الدولية ومجال تطبيقها ومدى تأثيرها على مستويات العمل الوطنية تعد مساهمة فعالة في إرساء المبادىء الأساسية لحقوق الانسان على المستويين الدولي والوطني . مثال ذلك المستويات المتعلقة بالحريات النقابية وحماية الحق في التنظيم النقابي والتمثيل الثلاثي ، وكذلك الاتفاقية المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الجنسين . إن المستويات المدونة في اتفاقيات العمل الدولية تعد من اتفاقيات حقوق الانسان وفقا للتصنيف الذي تأخذ به منظمة العمل الدولية . لكونها جزءا مكملا للمبادىء المعلنة في الإعلان العالمي لحقوق الانسان لعام ١٩٤٨ ، واتفاقيتي الأمم

المتحدة لعام ١٩٦٦ بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، والحقوق المدنية والسياسية . إن قيام منظمة العمل الدولية بإعداد وصياغة مستويات العمل الدولية والعمل على تطبيقها في التشريعات الوطنية للدول الاعضاء ، يعبر عن حقيقة دور الهيئات الدولية العاملة ضمن إطار الأمم المتحدة . ولتنفيذ الالتزامات المنصوص عليها في الفقرة (ب) ، و (ج) من المادة الخامسة والخمسين من ميثاق الأمم المتحدة التي تبين أن من الأهداف الرئيسية للمنظمة الدولية العمل على :

ب ـ تحقيق مستوى أعلى للمعيشة وتوفير أسباب الاستخدام المتصل لكل فرد والنهوض بعوامل التطور والتقدم الاقتصادي والاجتماعي .

جـ ـ أن يشيع في العالم احترام حقوق الانسان والحريات الأساسية للجميع بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ، ولا تفريق بين الرجال والنساء ، ومراعاة تلك الحقوق والحريات فعلا . .

من هذا المنطلق تتناول هذه الدراسة نشأة وتطور المنظمة الدولية كجهاز دولي مختص في إعداد ووضع مستويات العمل الدولية المتعلقة بالعمل وأوضاع العمال ، مع بيان موقف دول مجلس التعاون الخليجي من هذه المستويات من خلال عضويتها في هذه المنظمة ، ومساهمتها في وضع وإعداد المستويات الدولية ، من خلال تطبيقها لمستويات العمل الدولية في تشريعاتها الوطنية ذات العلاقة بمسائل العمل والعمال وما يترتب عليها من حقوق مع التأكيد على الممارسات العملية ، كما يستدل من التقارير الوطنية التي ترسل إلى المنظمة

الدولية ، وفقا للمادة ٢٢ من دستور المنظمة والتي تنص على أن :

«يتعهد كل عضوء بتقديم تقرير سنوي الى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذها من أجل انفاذ احكام الاتفاقيات التي يكون طرفا فيها . ويتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الادارة ، متضمنا أيضا ما يطلبه من بيانات »

لذا نقسم الدراسة الى فصلين : ـ

نتناول في الفصل الأول التطور التاريخي لمنظمة العمل الدولية ، ونشأة وتطور مستويات العمل الدولية ، وفي الفصل الثاني من الدراسة نبين موقف دول مجلس التعاون الخليجي من مستويات العمل الدولية .

الفصل الأول

التطوّر التاريخي لمنظمة العمل الدوليّة

ونشأة وتطور مستويات العمل الدولية

اولاً : نبذة تاريخية عن المنظمة وأساليب عملها

احتفلت منظمة العمل الدولية في عام ١٩٦٦ بعيدها الخمسين ، حيث من المعلوم أنها أنشئت في عام ١٩١٩ ، بهدف إقامة العدل الاجتماعي وتحسين مستوى المعيشة في كل مكان وذلك من خلال العمل المشترك بين الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال . هذا التشكيل الثلاثي للمنظمة الدولية يعطيها وضعا مميزا بين المنظمات الدولية الأخرى التي تقتصر العضوية فيها غالبا على ممثلي ومندوبي الحكومات فقط(١) . ومع بداية عام ١٩٨٤ أصبح عدد الدول الأعضاء في المنظمة يقارب ١٥٠ دولة . هذا وقد صدر عن المنظمة منذ إنشائها حتى عام ١٩٨٣ حوالي ١٥٩ اتفاقية دولية ، وحوالي ١٦٨ توصية دولية بشأن حقوق العمال وتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للعمال (٢) .

إن فكرة إنشاء منظمة العمل الدولية ترجع في حقيقة الأمر الى الأفكار الاجتماعية التي ظهرت في القرن التاسع عشر أثناء الثورة الصناعية التي نادت بتعديل وتحسين أوضاع العمال غير العادلة ، وبالتالي العمل على تدوينها في اتفاقيات لضمان سريانها في مختلف

---

(١) لدراسة تفصيلية عن نشأة وتطور منظمة العمل الدولية ، انظر :
David A. Morse, The Origin and evaluation of the ILO and its role in the world community, (1969) .

(٢) لنص الاتفاقيات والتوصيات ، انظر :
International Labour Conventions and Recommendations. (1919 - 1981) .
الصادر عن International Labour Office (Geneva)

أنحاء العالم . وفي هذا الصدد يرجح بعض المؤ رخين أن بداية نجاح جهود المصلحين الاجتماعيين ، ظهرت في المؤتمر الدولي الذي انعقد في برلين في عام ١٨٩٠ ، وبحضور أربع عشرة دولة ، رغم أن الاجتماع لم يسفر عن أية نتائج إيجابية فيما عدا بعض الاقتراحات غير الملزمة . وفي عام ١٨٩٧ انعقد الاجتماع الدولي الثاني في بروكسل ، (بلجيكا) حيث صدر عن المؤتمر توصية بانشاء أو تكوين مكتب دولي لحماية العمال ، إلا أن الظروف حالت دون تنفيذها . وفي عام ١٩٠٠ انعقد الاجتماع الدولي الثالث في باريس ، وتم إنشاء الجمعية الدولية للتشريعات العمالية في مدينة « بازل » بسويسرا وبدأت الجمعية في ترجمة ونشر التشريعات العمالية لمختلف الدول من خلال دورية تعرف باسم Legislative Series ، والتي لا تزال تصدر عن منظمة العمل الدولية وتحمل الاسم ذاته (٣) .

وفي عام ١٩٠٦ عقد اجتماع دبلوماسي في مدينة « برن » (سويسرا) لدراسة مشروع اتفاقيتين دوليتين ، الأولى بشأن الحد من استخدام مواد الفوسفور السام المستخدمة آنذاك في صناعة الكبريت ، والثانية تتعلق بمنع العمل الليلي للنساء في المصانع .

وتعد الجهود السابقة للجمعية بمثابة عهد جديد في العلاقات الدولية ، إلا أن قيام الحرب العالمية الأولى قد أدى إلى عرقلة أعمال الجمعية الدولية للتشريعات العمالية في وضع اتفاقيات أخرى بشأن

---

(٣) لمزيد من التفاصيل حول التطور التاريخي لنشأة منظمة العمل الدولية ، انظر النشرة الصادرة من مكتب الاعلام التابع لمنظمة العمل الدولية يناير ١٩٨٤ (باللغة الانجليزية) .

عمل صغار السن وتحديد ساعات العمل كحد أقصى للعمل اليومي للنساء والرجال . وبانتهاء الحرب العالمية الأولى وبناء على طلب النقابات العمالية في عدة دول كوّن مؤتمر السلام العالمي لجنة تشريعات العمل الدولية من ١٥ عضوا من زعماء العمال من الدول الأوروبية ، لوضع توصيات واقتراحات لإدراجها في اتفاقية السلام . وفي أبريل ١٩١٩ ، أصدرت اللجنة مسودة المشروع الذي أصبح فيما بعد الجزء الثالث عشر من اتفاقية فرساي والتي بموجبها أنشئت منظمة العمل الدولية . وتجدر الإشارة إلى أن معظم أحكام الجزء الثالث عشر من اتفاقية فرساي دونت في دستور منظمة العمل الدولية وتعد بمثابة ميثاق عمل لأنشطة المنظمة الدولية بعد إجراء بعض التعديلات عليها . هذا وقد انعقد الاجتماع الأول لمؤتمر العمل الدولي في اكتوبر من عام ١٩١٩ في واشنطن وتم فيه اختيار السيد Albert Thomas من فرنسا ليصبح المدير العام الأول لمنظمة العمل الدولية .

وفي المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الذي انعقد في فيلادلفيا عام ١٩٤٤ في دورته السادسة والعشرين ، أصدر المؤتمر الاعلان المعروف باسم إعلان فيلادلفيا والذي يعد مرفقا لدستور المنظمة الدولية ، والذي يحتوى على مباديء أكثر حيوية وتفصيلا مما جاء في دستور المنظمة ، مثال ذلك الفقرة (أ) من البند الثاني من الاعلان الذي اكد على :

« أن لجميع البشر ، أيا كان عرقهم أو معتقدهم أو جنسهم ، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي كليهما في

ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص » [٤] .

ومن ناحية أخرى أكد الاعلان في فقرة (ج) من البند الأول على أن : « **الفقر في أي مكان يشكل خطرا على الرفاه في كل مكان** » .

وأثناء فترة ما بين الحربين الأولى والثانية كانت منظمة العمل الدولية جزءا مستقلا من عصبة الأمم . وفي اثناء الحرب العالمية الثانية نقل مقر منظمة العمل الدولية مؤقتا الى مونتريال بكندا . وفي عام ١٩٤٦ ، أصبحت منظمة العمل الدولية احدى الوكالات الدولية الأولى المتخصصة التابعة للأمم المتحدة . ومنذ ذلك الحين تم انشاء نظام التعاون الوثيق بين المنظمات الدولية التي تعمل في مجال إلغاء عدم المساواة وعدم التوازن في مختلف أنحاء العالم . وفي ميدان السياسة الاجتماعية قامت المنظمة الدولية للعمل بجهود شاقة ونشطة بسبب التغيرات المفاجئة التي حدثت في هذا المجال منذ الحرب العالمية الثانية نتيجة تطور ظروف العمل والمعيشة من أجل النهوض بالعمالة والتي تعد من الأهداف الرئيسية للمنظمة . وفي المرحلة الحالية تقوم المنظمة بالاهتمام بالمسائل المتعلقة بالعمال المهاجرين ، والشركات المتعددة الجنسيات ، وبيئة العمل ، والنتائج الاجتماعية المترتبة على عدم استقرار النظام المالي .

---

(٤) قررت الفقرة (ب) من البند الثاني من الاعلان « أن تحقيق الظروف التي تسمح بالوصول إلى ذلك يجب ان يشكل الهدف الأساسي لكل سياسة وطنية ودولية » . للنص الكامل لاعلان فيلادلفيا ، أنظر الاعلان الخاص باهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية / مرفق بدستور منظمة العمل الدولية ، الملحق الثاني من الدراسة .

وإذا كانت طبيعة منظمة العمل الدولية الأساسية تعتبر جهازا لوضع المعايير ،(٥) إلا أنها تقوم كذلك بالتأكيد على البرامج العملية والتدريب العملي بالمعنى الواسع . هذا الاتجاه قد أدى في عام ١٩٦٠ الى إنشاء المعهد الدولي للدراسات العمالية ، ومقره الحالي مدينة جنيف ، للنهوض بالتعليم والبحث المتعلق بالسياسة العمالية والاجتماعية على المستويين الإقليمي والدولي . وفي عام ١٩٦٥ تم إنشاء المركز الدولي للتقدم التقني والتدريب المهني ومقره مدينة تورين (ايطاليا) لوضع البرامج للمدراء المسئولين عن التدريب التقني والمهني . هذا وقد أصبحت البرامج العملية مسئولة عن الجهود الحالية لمختلف مناطق العالم ، لخلق المسئولية اللامركزية عن المقر الرئيسي .

هذا وقد بلغ عدد الدول الأعضاء في المنظمة مع بداية عام ١٩٨٤ (١٥٠) دولة وميزانيتها تصل الى حوالي ١٢٧ مليون دولار . هذا التحول والتوسع في العضوية وحجم المنظمة يقابله النمو والتوسع في السياسة والتمثيل الجغرافي نتيجة انضمام دول المعسكر الشرقي والدول النامية لهذه المنظمة وقيامها بدور هام في هذا الشأن(٦) .

---

(٥) يقصد بالمعايير في اطار منظمة العمل الدولية المباديء والقواعد التي تضع وتحدد الحدود الدنيا المقبولة من المجتمع الدولي بشأن ظروف العمل وتنظيمه ، وتوفر الضمانات الأساسية في عقود العمل للعمال وأرباب العمل والحكومات على السواء . حول معايير العمل الدولية ، انظر البند ثانيا من هذا الفصل بعنوان « نشأة وتطور مضمون مستويات العمل الدولية » .

(٦) تجدر الاشارة الى ان عدد الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية عند انشائها عام ١٩١٩ كان ٤٢ دولة ، وفي عام ١٩٤٨ بلغ عدد الدول ٥٨ دولة ، وكانت ميزانية المنظمة تقدر بحوالي اربعة ملايين ونصف مليون دولار آنذاك . المرجع السابق الهامش رقم (٣) ، ص٣

١ ـ الهيكل التنظيمي للمنظمة الدولية :

تنص المادة الثانية من دستور منظمة العمل الدولية على ان المنظمة تتألف من الأجهزة التالية : ـ

أ ـ مؤتمر عام لممثلي الأعضاء .

ب ـ مجلس ادارة يشكل طبقا للمادة ٤٧ .

ج ـ مكتب عمل دولي يخضع لإشراف مجلس الادارة .

وبناء على المادة السابقة ، فإن المؤتمر العام يعتبر بمثابة الجمعية العمومية للمنظمة وتعقد اجتماعاتها سنويا ويتألف من أربعة ممثلين لكل من الأعضاء ، يكون اثنان منهم مندوبين حكوميين بينما يكون احد الآخرين في وفد العضو مندوبا عن أصحاب الاعمال ، وثانيهما مندوبا عن العمال [٧] .

ويتألف مجلس الادارة الذي يعد بمثابة المجلس التنفيذي للمنظمة ، من ستة وخمسين شخصا ، ثمانية وعشرون منهم يمثلون العمال [٨].

ويعقد مجلس الادارة في الغالب ثلاث دورات كل عام لوضع واقرار السياسة والبرامج . ومن الأجهزة الرئيسية للمنظمة ،

---

(٧) لتنظيم جلسات المؤتمر العام وكيفية تشكيل الأعضاء والمستشارين وغيرهم ، انظر (الفقرات ١ ، ٢ ، ٣) من المادة الثالثة من دستور منظمة العمل الدولية الملحق الثاني من الدراسة .

(٨) لتشكيل مجلس الادارة ، وطريقة تعيين الاعضاء ، انظر المادة السابعة من دستور المنظمة (الفقرات ٢، ٣، ٤) وبموجب الفقرة الخامسة فانه : « تكون ولاية مجالس الادارة ثلاث سنوات ، فاذا حدث لأي سبب كان أن لم تجر انتخابات المجلس لدى انتهاء هذه المدة ، فان المجلس يواصل ولايته إلى أن تجري الانتخابات المذكورة » .

السكرتارية الدائمة او ما يسمى بمكتب العمل الدولي الذي يرأسه مدير عام يعينه مجلس الادارة ويكون مسؤ ولا عن حسن سير عمل المكتب وعن أية مهام أخرى توكل اليه وفقا لتعليمات المجلس(٩) .

هذا وقد اكدت الفقرة الرابعة من المادة الثامنة من دستور المنظمة الدولية على الطابع الدولي البحت لمهام المدير العام وموظفي المكتب . وعليه فإنه لا يجوز لهم ان يلتمسوا او يقبلوا تعليمات من اية حكومة أو من أية سلطة أخرى خارجة عن المنظمة . وأن يمتنعوا عن أي تصرف قد يتنافى مع وضعهم كموظفين دوليين لا مسئولية عليهم الا إزاء المنظمة(١٠) . ومن ناحية أخرى ، بينت الفقرة الأولى من المادة العاشرة من الدستور وظائف مكتب العمل الدولي والتي تتلخص في جمع وتوزيع المعلومات عن جميع المواضيع المتصلة بالتنظيم الدولي لظروف العمال ونظام العمل ، وبوجه الخصوص بحث المواضيع المزمع عرضها على المؤتمر بهدف إبرام اتفاقات دولية ، والقيام بأية استقصاءات خاصة يأمر بها المؤتمر أو مجلس الادارة(١١) . وكذلك تقوم

---

(٩) انظر المادة الثامنة من الدستور ، الملحق الثاني من الدراسة .

(١٠) نصت الفقرة الخامسة من المادة الثامنة من الدستور على انه : « يتعهد كل عضو في المنظمة باحترام الطابع الدولي البحت لوظائف المدير العام وموظفيه وبعدم محاولة التأثير عليهم في نهوضهم بمسئولياتهم » .

(١١) تناولت الفقرة الثانية من المادة العاشرة من الدستور الوظائف الموكولة الى المكتب على النحو التالي :

« أ ـ اعداد الوثائق التي تتناول مختلف بنود جدول الاعمال المطروح على دورات المؤتمر .

ب ـ اسداء الحكومات ، بناء على طلبها ، كل مساعدة مناسبة يملك أن يقدمها فيما يختص بصياغة القوانين واللوائح على اساس مقررات المؤتمر ، وبتحسين الممارسات الادارية ومناهج التفتيش .

المنظمة بأعمال أخرى من خلال الأجهزة الفرعية مثل المؤتمرات الاقليمية ، واللجان الصناعية ولجان الخبراء .

الى جانب ذلك يقوم المكتب بالأبحاث ونشر الوثائق المتعلقة بالعمل والمسائل الاجتماعية(١٢) .

٢ ـ جهاز الإشراف والمراقبة :

نظرا للطابع الخاص والمميز لأعمال منظمة العمل الدولية من حيث المراقبة والإشراف على مدى احترام الدول الاطراف للالتزامات المترتبة على الاتفاقيات والتوصيات الصادرة من المنظمة ، قررت المادة السابعة من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي بأن على المؤتمر أن يشكل بالسرعة الممكنة لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات تكون مهمتها النظر في الأمور التالية :

أ ـ التدابير المتخذة من قبل الأعضاء بغية تنفيذ الاتفاقيات التي هي طرف فيها ، والمعلومات المقدمة من الأعضاء بصدد النتائج المرتبة على عمليات التفتيش .

= ج ـ الاضطلاع بالواجبات التي تتطلبها منه أحكام هذا الدستور في ما يتصل بالمراعاة الفعلية للاتفاقيات .

د ـ تحرير واصدار التشريعات التي تعالج مشاكل الصناعة والعمل ذات الأهمية الدولية ، باللغات التي يعتبرها مجلس الادارة مناسبة » .

(١٢) منذ عام ١٩٧٤ انتخب مجلس الادارة السيد Francis Blanchard من فرنسا كمدير عام لمنظمة العمل الدولية . وبلغ عدد الموظفين حتى نهاية عام ١٩٨٣ حوالي ١,٩٠٠ شخص ينتمون الى ١١٠ دول ، بالإضافة الى ٨٠٠ خبير يعملون في برامج التعاون الفني في مختلف انحاء العالم .

ب ـ المعلومات والتقارير المتعلقة بالاتفاقيات والتوصيات التي تقدمها الدول الأعضاء عملا بالمادة ١٩ من الدستور .
ج ـ التدابير المتخذة من قبل الدول الأعضاء عملا بالمادة ١٩ من الدستور .
د ـ تقدم اللجنة تقريرا الى المؤتمر .

وبناء على المادة السابعة من النظام الأساسي للمؤتمر ، فقد تم في عام ١٩٢٦ تشكيل لجنة خبراء تطبيق الاتفاقيات والتوصيات ، ولجنة المؤتمر لتطبيق الاتفاقيات والتوصيات مهمتها الإشراف على مدى احترام الدول الأعضاء لالتزاماتها المتعلقة بالاتفاقيات والتوصيات أو الناجمة عنها . ونظرا لأهمية دور هذه الهيئات كجهاز إشراف ومراقبة ، نبين بايجاز اختصاصات وصلاحيات وأساليب عمل هاتين اللجنتين على النحو التالي :

أ ـ لجنة الخبراء :

يعين أعضاء اللجنة بصفتهم الشخصية من قبل مجلس الادارة بناء على اقتراح المدير العام لمكتب العمل الدولي لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد لفترات مماثلة ويختارون كأشخاص مشهود لهم بالاستقلال وعدم التحيز الكاملين والكفاءة الفنية . ويختارون من كافة اقطار العالم ، للحصول على خبرة أصلية عن الأنظمة القانونية والاقتصادية والاجتماعية المختلفة في العالم ، ويجب أن يقوم أعضاء اللجنة بمهامهم بصفة مستقلة تماما عن الدول الأعضاء[١٣] .

---

(١٣) تتكون اللجنة من عشرين خبيرا يمثلون الأنظمة القانونية الرئيسية في العالم ، وبموجب التشكيل الاخير منذ عام ١٩٨٣ فان الاعضاء ينتمون الى الدول التالية : الاتحاد السوفيتي ـ بولندا ـ يوغسلافيا ـ الارجنتين ـ البرازيل ـ كولومبيا ـ البربدوس ـ اليابان ـ مدغشقر ـ =

وفي عام ١٩٧٧ حددت لجنة الخبراء المباديء الاساسية لاختصاصاتها وصلاحياتها وأساليب عملها ، كما جاء في قرار مجلس الإدارة في دورته الثالثة بعد المائة عام ١٩٤٧ على الوجه التالي : -

أ - فحص التقارير السنوية وفقا للمادة ٢٢ من الدستور بشأن التدابير التي اتخذتها الدول الأعضاء لضمان تطبيق أحكام الاتفاقيات التي صدقت عليها ، والمعلومات المقدمة منها عن نتائج التفتيش .

ب - التدقيق في المعلومات والتقارير المقدمة من الدول الأعضاء عن التوصيات والاتفاقيات وفقا للمادة ١٩ من الدستور .

ج - المعلومات والتقارير المقدمة عن التدابير التي اتخذتها الدول الأعضاء وفقا للمادة ٣٥ من الدستور .

وتشمل الوثائق التي تبحثها اللجنة المعلومات التي تقدمها الحكومات في تقاريرها أو أثناء جلسات لجنة المؤتمر لتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ونصوص التشريعات والاتفاقات الجماعية والأحكام القضائية المتعلقة بتطبيق مستويات العمل الدولية ، والمعلومات عن نتائج تفتيش العمل والآراء التي تبديها منظمات أصحاب الأعمال والعمال وقرارات هيئات أخرى من المنظمة (مثل لجان التحقيق ولجنة حرية التنظيم النقابي التابعة لمجلس الادارة) ونتائج مشاريع

= سنغافورة - الهند - الكويت - بريطانيا - فرنسا - هولندا - المانيا الغربية - الولايات المتحدة - ايطاليا - السنغال - نيجريا .

وتجدر الاشارة الى ان مجلس ادارة منظمة العمل الدولية قرر في عام ١٩٨٣ تعيين - المؤلفة - كخبيرة في اللجنة المذكورة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد .

المساعدة الفنية . . . الخ . وتوضع نتائج أبحاث اللجنة في صيغة ملاحظات أو طلبات مباشرة أو تحقيقات تدرجها في تقريرها أو طلبات يرسلها المدير العام مباشرة باسم اللجنة إلى الحكومات المعنية (١٤) . ويعرض تقرير اللجنة على مجلس الإدارة ، وينشر في القسم الثالث من تقرير المدير العام الى الدورة التالية للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، وكذلك يتم إبلاغ تعليقات لجنة الخبراء الى الحكومات المعنية بوساطة المكتب حتى يتاح لهذه الحكومات إعداد ردودها عليها وتقديمها الى لجنة المؤتمر (١٥) .

ومن ناحية أخرى تقوم لجنة الخبراء بفحص التقارير عن الاتفاقيات غير المصدق عليها وعن التوصيات طبقا للمادة ١٩ من الدستور وذلك للاطلاع على مدى تعامل الدول غير الاطراف مع الاتفاقيات أو التوصيات التي طلب تقديم تقارير عنها . وتقوم اللجنة بالإضافة إلى ذلك بدراسة الصعوبات التي تعترض الحكومات في تطبيق مستويات أو معايير معينة ، وبيان وسائل التغلب

---

(١٤) يقصد باصطلاح الملاحظات : التعليقات التي تنشرها اللجنة في تقريرها عن حالات عدم تنفيذ الالتزامات الهامة حين يستمر ذلك لفترة طويلة . أما الطلبات المباشرة ، فيقصد بها التعليقات التي ترسلها اللجنة مباشرة بوساطة المكتب للحكومات المعنية بشأن الموضوعات ذات الأهمية الثانوية أو المسائل الفنية ، أو تتطلب توضيح بعض النقاط حين لا تكفي المعلومات المقدمة من الحكومة للقيام بتقييم كامل لمدى تطبيق المستويات أو المعايير الدولية .

(١٥) حول وجهة نظر دول مجموعة الدول الاشتراكية (الاتحاد السوفيتي / هنغاريا / كوبا / تشيكوسلوفاكيا / المانيا الديمقراطية) بشأن دور لجنة الخبراء في اعداد واقتراح مستويات العمل الدولية وتنفيذها من قبل الدول المصدقة على اتفاقيات العمل الدولية ، انظر المذكرة المقدمة منها في المؤتمر العام والمنشور في : - **Provisional Record No 7,** at pp. 7-19 , (1982)

على العقبـات التـي تعـوق تطبيق الاتفـاقيات والتـوصيات في تلك الدول .

ب ـ لجنة المؤتمر :

يشكل المؤتمر العام لمنظمة العمـل الـدولية سنـويا بموجـب المادة السابعة من لائحة النظام الأساسي لجنة المؤتمر ثلاثية التكوين إذ تضم ممثلين عن الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال . ويتبع في تشكيلها نظاما خاصا يضمن تساوي مجموع الأصوات بالنسبة للفئات الثلاثة كما جاء في الفقرة الثالثة من المادة ٦٥ من الدستور والتي تنص على أنه : « **إذا عين المؤتمر لعضوية لجنـة ما أعضـاء حكوميين يسـاوي عددهم ضعف عدد الأعضاء الممثلين لأصحاب العمـل أو للعمال ، يكون لكل عضو حكومي حق في صوت واحـد ولـكل عضـو من أصحاب العمل أو عن العمال حق في صوتين .** » (١٦) .

ويأتي دور لجنة المؤتمر في مرحلة لاحقة لعمل لجنة الخبراء وذلك بهدف إتاحة الفرصة لممثلي الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال في الاجتماع ومراجعة الطريقـة التـي تبنتهـا الـدول الأعضـاء في تنفيذ التزاماتها المترتبة على الاتفاقيات والتوصيات أو المتعلقة بها . ويمكن

---

(١٦) إن اتباع نظام التصويت السابق يقصد به الحفاظ على مبدأ المساواة بين المجموعات الثلاثة في هذه اللجنة او غيرها من اللجان التي يشكلها المؤتمر . وكذلك نجد ان الفقرة الرابعة من المادة ذاتها نصت على أنه : « **إذا عين لعضوية لجنة ما اعضاء حكوميون يزيد عددهم بنسبة النصف على عدد الأعضاء الممثلين لاصحاب العمل او للعمال فيكون لكل عضو حكومي حق في صوتين ولكل عضو عن أصحاب العمل او عن العمال حق في ثلاثة اصوات** » .

للحكومات في هذه اللجنة أن تقدم معلومات أكثر تفصيلا تثبت قيامها بتنفيذ التزاماتها أو تبين الإجراءات الاضافية التي تزمع اتخاذها لتحقيق تنفيذ الالتزامات أو لتوضيح الصعوبات التي تواجهها في هذا السبيل وكذلك الطلب لتوجيهها حول الطريقة التي تمكنها من التغلب على الصعوبات . وبناء عليه فان اختصاصات لجنة المؤتمر تنحصر في الأمور التالية : -

١ - النظر في الاجراءات التي تتخذها الدول الأعضاء لتطبيق أحكام الاتفاقيات التي تلتزم بها والمعلومات المقدمة من قبلها عن نتائج تفتيش العمل .

٢ - النظر في الاجراءات التي تتخذها الدول الأعضاء طبقا للمادة ٣٥ من الدستور والمتعلقة بتطبيق الاتفاقيات على الاقاليم التابعة (١٧) .

وتجدر الاشارة الى أن هناك عدة اقاليم لا تزال تخضع لسيطرة بعض الدول مثال ذلك الاقاليم التابعة لفرنسا :
(New Caledonia, French Polynesis St. Pierre and Miguelon) وتلك التابعة لمملكة هولندا (Netherlands Antilles) والأقاليم التابعة

---

(١٧) تنص المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية على أن : « يتعهد الأعضاء بأن يطبقوا ما يكونون قد صدقوا عليه من اتفاقيات ، طبقا لأحكام هذا الدستور ، على الاقاليم التابعة التي يكونون مسئولين عن علاقاتها الدولية ، بما في ذلك أية أقاليم خاضعة للوصاية تكون هي السلطة القائمة بإدارتها ، الا حين يكون موضوع الاتفاقية داخلا في اختصاصات الحكم الذاتي للاقليم أو حين تكون الاتفاقية غير قابلة للتطبيق بسبب الظروف المحلية او غير قابلة للتطبيق الا بعد أن يدخل عليها من التغييرات ما يكون ضروريا لتكييفها مع الظروف المحلية » .

لبريطانيا (Anguilla, British Virgin Islands , Hong Kong Jersey St. Kitts - Nevis Gibraltar, Falkland Islands, Isle of Man and St. Helena)[(١٨)]

وفي بداية كل اجتماع تقوم اللجنة بمناقشة عامة للتقرير الثالث باجزائه الأربعة من تقرير لجنة الخبراء ، والاستقصاء الشامل الذي قامت به اللجنة حول التشريع والتعامل في كل دولة فيما يتعلق بالاتفاقيات غير المصدقة والتوصيات التي قدمت تقارير عنها طبقا للمادة ١٩ من دستور المنظمة الدولية . كذلك تنظر اللجنة في الحالات الفردية الواردة في تقرير لجنة الخبراء والتي يرى أنه من المناسب دعوة الحكومات المعنية لتقديم معلومات عنها للجنة . ويتاح للأعضاء إضافة حالات أخرى يرغبون أن تبحثها اللجة[(١٩)] .

ثانيًا : نشأة وتطور مضمون مستويات العمل الدولية :

قبل بيان نشأة وتطور مستويات العمل الدولية لا بد من تحديد

---

(١٨) هناك اقاليم أخرى تابعة لكل من الولايات المتحدة الأمريكية والدانمارك.مثال ذلك : جزر Faroe Islands ، وجزيرة Greenland ، أما الاقاليم التابعة للولايات المتحدة فنذكر منها الآتي: American Samoa, Guam, Puerto Rico, Virgin Islands. لمعرفة الاتفاقيات السارية على هذه الاقاليم ، انظر . تقرير لجنة الخبراء القانونيين الصادر عن الدورة رقم ٦٩ لمؤتمر منظمة العمل الدولية لعام ١٩٨٣ (Report III Part 4A)

Appendix. Receipt of Detailed Reports on Ratified Conventions (Non - Metropolitan Territories as at 23 March 1983) pp. 297 - 299.

(١٩) تجدر الاشارة إلى أن الحكومات تتلقى نسخا مسبقة من ملاحظات لجنة الخبراء الخاصة بها قبل حوالي شهرين من بدء المؤتمر ولها ان تقدم ردودها على ذلك الى لجنة المؤتمر إما كتابة او شفاها ، بهدف إعطاء اعضاء اللجنة خلال فترة معينة فرصة الاطلاع عليها أو للحصول على معلومات شفوية تكميلية من ممثل الحكومة المعنية .

المقصود باصطلاح المستويات ، خاصة وان موضوع الدراسة يتعلق بها . ويمكن تعريف مفهوم مستويات العمل الدولية بأنها : **« مجموعة المبادىء والأحكام المتفق عليها بين الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية بشأن اوضاع العمل والعمال وفقا للاجراءات المنصوص عليها في دستور منظمة العمل الدولية في المادة التاسعة عشرة والمدونة في الاتفاقيات أو التوصيات الصادرة من المنظمة الدولية »** (٢٠) .

وعليه فان تبني المؤتمر العام للمنظمة للاقتراحات المعروضة عليه في شكل اتفاقية أو توصية يعتبر في حقيقة الأمر وضع مستويات دولية تتعلق باوضاع العمل او العمال ، وما يترتب عليها من اجراءات أخرى للوصول الى الاهداف الاساسية التي نص عليها دستور المنظمة الدولية والاعلان الخاص بأهداف ومقاصد المنظمة والمعروف باسم اعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤ (٢١) .

وترجع فكرة انشاء مستويات العمل الدولية الى مؤتمر برن لعام ١٩٠٦ عندما تبنى المؤتمر اتفاقيتين للعمل نتيجة الآراء والافكار التي

---

(٢٠) يقصد بكلمة Standard :

' A type , model or combination of elements accepted as correct or perfect. A measure or rule applicable in legal cases such as the ' Standard of care, in tort actions. ' **Black's Law Dictionary with pronunciations. Fifth Edition. 1979.**

(٢١) للتفاصيل الأجرائية وفقا لدستور المنظمة الدولية عند وضع وصياغة مستويات العمل الدولية ، انظر :

International Labour Standards, Chapter (3), **The Standard - Setting Process.** International Labour Office, (1982), pp . 20 - 26 .

صاحبت الثورة الصناعية في الجزء الأول من القرن الثامن عشر[٢٢] .

الى جانب ذلك ،فان مطالبة الرأي العام الدولي بالتدخل لحماية العمال وتحقيق العدالة الاجتماعية في مجال العمل كانت الدافع الرئيسي لوضع معايير دولية ، كما شكلت المباديء الأساسية لعديد من اتفاقيات العمل الدولية التي جاء ذكرها في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية الصادر في عام ١٩١٩ عندما نص على أنه :

« . . . ولما كانت هناك ظروف عمل تنطوي على الحاق الظلم والضنك والحرمان بكثيرين من الناس فتولد سخطا يبلغ من جسامته أن يعرض السلام والوئام العالميين للخطر ، كان من الملح تحسين الظروف المذكورة ، وذلك مثلا بتنظيم ساعات العمل ، بما في ذلك وضع حد أقصى للعمل اليومي والأسبوعي ، وتنظيم توفير اليد العاملة ، ومكافحة البطالة وتوفير أجر يكفل ظروف ومعيشة مناسبة ، وحماية العمال من العلل والأمراض والاصابات الناجمة عن عملهم ، وحماية الاطفال والاحداث والنساء . . . » .

---

(٢٢) يرجع البعض فكرة إنشاء تشريعات العمل الدولية على مستوى الدول الاوروبية الى الفرنسي الذي طالب عدة دول أوروبية.(1859 - 1783) **Daniel Le Grand** في الفترة من ١٨٤٠ الى ١٨٥٣ بوضع اتفاقيات مشتركة بشأن تشريعات العمل الدولية كوسيلة للحد من المنافسات غير الانسانية . كذلك عمل هذا الرجل في عدة مشاريع لانشاء قوانين العمل الدولية تشمل ساعات العمل ، والراحة اليومية ، والعمل الليلي ، والمهن غير الصحية والخطرة والنظم الخاصة للاطفال . وقد درست هذه المشاريع بشيء من الدقة والنظم القانونية في الدول المختلفة ، وعلى نفس النمط الذي يقوم به مكتب العمل الدولي في هذه الأيام . للتطور التاريخي لفكرة أنشاء مستويات العمل الدولية ، انظر الدراسة التي أعدها مكتب العمل الدولي (جنيف) في عام ١٩٨٢ بعنوان :

International Labour Standards, (1982) pp. 1 - 12 .

إن الحاجة الى توفير العدالة لفئات كبيرة من المواطنين من خلال التدابير التي جاء ذكرها في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية ، ساهمت في إبرام ووضع مستويات عمل دولية في اتفاقيات دولية لحماية الأطفال من ظروف العمل غير العادلة ، وكذلك الى إبرام اتفاقيات عمل دولية بشأن تحريم أعمال السخرة وتحسين ظروف العمل في الأقاليم المستعمرة بصورة خاصة . وإذا كانت الحاجة لتحقيق العدالة الاجتماعية لفئات العمال الدافع الرئيسي الى المطالبة بوضع القواعد الدولية ، فإن الحاجة إلى إقرار السلم والأمن الدوليين يتطلب كذلك العمل على تحقيق العدالة ، وذلك لمنع الثورات ضد الانظمة السياسية القائمة والتي قد تؤدي الى تعريض السلام العالمي للخطر . هذا التفسير الواسع لمفهوم السلام اكدته بدورها ديباجة الدستور المذكورة اعلاه ، الذي ربط بين تحقيق العدالة الاجتماعية في العالم وبين اقرار السلام والوئام العالمي (٢٣) .

---

(٢٣) ان الارتباط الوثيق بين تحقيق العدالة الاجتماعية واقامة السلام العالمي ، أكد عليه مرارا السيد Albert Thomas أول مدير عام لمنظمة العمل الدولية الذي شغل هذا المنصب من الفترة (١٩١٩ الى ١٩٣٢) ، وفي خطابه أمام الدورة السادسة لمنظمة العمل الدولية في عام ١٩٢٤ عندما قال : « يجب على الحكومات ألا تعتبر مشاكل العمل من الشئون الداخلية ، ولا علاقة لها بمشاكل السلام العالمي ، لأن هذا يعد خطأ يجب أن نلفت اليه الأنظار ، لأنه قد تحدث اخطار غير متوقعة اذا لم نأخذ في الاعتبار ظروف العمل ونحن نسعى لتأكيد السلام . » وأضاف بأن :

It is only when ' Labour ' is remembered in every International agreement that international Labour Legislation will come into real being and will form element of International Peace which the Treaty of Peace intended it to be. '

انظر الكتيب الصادر عن المنظمة الدولية بمناسبة مرور ١٠٠ عام على ولادته (١٨٧٨) بعنوان Albert Thomas (1878 - 1978) ص ٢٦ .

ويرى الخبير في منظمة العمل الدولية VALTICOS « **أن مفهوم اقرار السلام كما جاء في ديباجة دستور المنظمة الدولية يجب أن يعطى تفسيرا واسعا لان تحقيق العدالة الاجتماعية تساهم في ارساء وتقوية النظم الديمراطية في العالم والنظام الديمقراطي يشكل حجر الأساس في إقامة السلام في العالم ، ويبين أن الوسائل المستخدمة من منظمة العمل الدولية في هذا الشأن لها أبعاد أكبر من تحقيق العدالة الاجتماعية في حد ذاته وانما تعد اجراءات منظمة للتغيير السلمي من خلال التعاون والتفاهم بين الدول في هذا المجال .** »(٢٤)

هذا ونجد بعض الفقهاء وخاصة الاقتصاديين يحذر من التأكيد كثيرا على مراعاة المستويات الدولية لتحسين ظروف العمل والعمال لأن ذلك قد يعرقل عمليات المنافسة في السوق العالمي نتيجة ازدياد نفقات الانتاج بالمقارنة الى الدول الاخرى التي لا تأخذ بذلك . هذا الاتجاه المادي البحت في تقييم السياسة الاجتماعية للحد من تبني مستويات أو قواعد دولية للعمل ، حذرت منها الفقرة الثانية من ديباجة دستور منظمة العمل الدولية على النحو التالي : ـ

« وكذلك لما كان في تخلف أية أمة عن اعتماد ظروف عمل انسانية

---

(٢٤) تولى السيد Nicolas Valticos لفترة تزيد عن عشرين سنة رئاسة ادارة مستويات منظمة العمل الدولية ، لمزيد من التفاصيل حول دور المنظمة الدولية في وضع المستويات الدولية للعمل ، انظر الدراسة التي قام بها بعنوان :

Fifty Years of Standard - Setting , Activities by the International Labour Organisation, **International Labour Review,** Vol. 100, No. 3. Sept. (1969) p.3.

وسوف نشير إلى هذه الدراسة فيما بعد باسم N. Valticos .

عقبة تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين احوال العمال داخل بلدانها . . . » .

وتدل التجارب الدولية على ان وضع معايير عامة للسياسة الاجتماعية قد يساهم في الحد من المنافسة غير العادلة ، وتوفر الامان للصناعة في السوق العالمية . والأهم من ذلك فان وضع مستويات العمل الدولية تهدف بالدرجة الأولى إلى إزالة النظرة السائدة آنذاك باعتبار العمل نوعا من السلع ومجرد عامل من العوامل التي تدخل في الصناعة . لذا ظهر الاتجاه المطالب بتحقيق التوازن بين الجانب الاقتصادي والعوامل الاجتماعية (٢٥) .

هذا ما أكده كذلك السيدAlbert Thomas المدير العام الأول لمنظمة العمل الدولية عندما قال بأنه يتحتم على الذكاء الانساني أن يعمل على تنظيم النظام الاقتصادي ولديه القدرة لتحقيق ذلك ، وأضاف بأنه لا بد وان يحظى العامل الاجتماعي بالاسبقية في مواجهة العامل الاقتصادي وان تعمل على تنظيمها وارشادها لتحقيق اعلى مستوى من العداله . (٢٦)

---

(٢٥) هذه العلاقة الوثيقة بين الاقتصاد والعوامل الاجتماعية التي تشكل المحور الاساسي لمستويات العمل الدولية ، أكد عليها الرئيس الامريكي روزفلت في خطابه في مؤتمر العمل الدولي في عام ١٩٤١ عندما قال :

' ... that economic policy cannot be an end in itself but merely a means for achieving social objectives '

انظر **ILO, Record of Proceedings, Conference of the International Labour Organisation, (Montreal) 1941 , p. 158 .**

(٢٦) ولمزيد من الدقة نذكر النص الانجليزي لما قاله السيدA. Thomas على النحو التالي : -

The Social factor must take precedence over the : economic factor, it must =

وكما ذكر المدير العام لمنظمة العمل الدولية السيدDavid A. Morse في عام ١٩٦٨ في الدورة الثانية والخمسين لمؤتمر العمل الدولي بأنه في الامكان إيجاد صيغة للتوافق بين الحاجة الملحة للتقدم المادي وبين حق الانسان في الحياة والحرية والأمن والكرامة وذلك من خلال المستويات الدولية التي تبين لنا المباديء والآمال (٢٧) .

من هنا فان مستويات العمل الدولية ساهمت في إيجاد التوازن المطلوب عند بداية نشأة المنظمة الدولية وفي مراحل تطورها بحيث أصبحت تلك المستويات تستخدم كأداة للنهوض واستقرار التشريعات الوطنية وتوفير الضمانات ضد تدني المستويات الوطنية حتى في أثناء الأزمات الدولية (٢٨) .

ومن جانب آخر ، فانه يمكن القول بأن مستويات العمل الدولية تشكل ضمانة دولية عند تصديق الدول على اتفاقيات العمل الدولية . ونظراً لطبيعة إعداد ووضع واقرار هذه المستويات من خلال مشاركة العمال وأصحاب العمل والحكومات في المؤتمر العام ، مما يضفي على هذه المستويات الحد الادنى المطلوب لمراعاة حقوق العمال وأصحاب العمل مع الأخذ باتجاهات الحكومات المعنية .

= regulate and guide it in the highest cause of justice '

The International Labour Organisation (ILO) , the first decade, preface by Albert Thomas, London, (George Allen and Unwin, 1931) P. 28

(٢٧) انظر : Record of Proceedings, Internaional Labour Conference, 52nd Session, Geneva, 1968 (Geneva, 1969), P. 451.

(٢٨) من الأمثلة التي تذكر في هذا الصدد لتأكيد استقرارية المستويات الدولية ، الأزمة الدولية التي حدثت في عام ١٩٣٠ وتأثيرها على المستويات الاجتماعية في كثير من دول العالم ، الا أنه رغم ذلك لم تؤثر على ساعات العمل التي تحددت بموجب الاتفاقية الدولية لعام ١٩١٩ وعام ١٩٣٠ بمعدل ثماني ساعات في اليوم . المرجع السابق ، N. Valticos, P. 10

لكل ذلك فانه يمكن القول بأن المستويات الدولية أصبحت في غاية الأهمية ليس فقط للدول المصدقة عليها وبالتالي تأثيرها على مستويات العمل الوطنية ، وانما لأن هذه المستويات أصبحت بمثابة القانون العام الدولي في المسائل أو المواضيع المتعلقة بالعمل والعمال (٢٩) . ويظهر ذلك واضحا بالنسبة للدول حديثة الاستقلال أو الدول التي تقوم بتطوير تشريعاتها الوطنية لمسايرة التطور الاقتصادي والاجتماعي في دولهم حيث تكون اتفاقيات العمل الدولية النموذج الأمثل الواجب اتباعه مع الأخذ في الاعتبار الوضع الخاص لكل دولة على حدة والأوضاع الاقتصادية والصناعية . ولا يمكن الادعاء بالظروف والأوضاع الاقتصادية أو مستوى تقدم الصناعة في دولة ما للخروج على الحد الأدنى الواجب مراعاته لضمان حقوق العمال وتحسين أوضاعهم الاجتماعية ، لأن طبيعة المستويات المدونة في اتفاقيات العمل تتسم بالمرونة اللازمة لمواجهة هذه الأوضاع كما يستدل من الفقرة الثالثة من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية عندما نصت :

« على المؤتمر وهو يصوغ أية اتفاقية أو توصية عامة الانطباق ، أن يراعي وضع البلدان التي تكون ظروف الصناعة فيها ، بسبب مناخها او عدم اكتمال تنظيمها الصناعي أو أية أوضاع أخرى خاصة ، مختلفة اختلافا جوهريا ، فيوصي بما يعتبره ضروريا من التغيرات

(٢٩) يأخذ بهذا الرأي السيدN. VALTICOS وذلك من خلال تجربته في ادارة مستويات العمل الدولية وكذلك نتيجة الممارسات والتجارب العملية من خلال المساعدات الفنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية للدول النامية أو الدول الصناعية عند إعدادها ووضعها للقوانين الاجتماعية في دولهم . المرجع السابق : **P. 10 . N. VALTICOS**

لجعلها تتفق مع أحوال هذه البلدان » (٣٠) .

وبناء على ما سبق ، وفي ضوء الازدياد المطرد في عدد اتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها من قبل الدول الأعضاء (٣١) ، بالاضافة الى تبني مستويات العمل الدولية في معظم التشريعات الوطنية لمختلف دول العالم ، فانه يمكن القول بأن الأسلوب المتبع من منظمة العمل الدولية في اعداد ووضع مستويات العمل الدولية ، قد ساهم في إرساء المبادىء الاساسية لحقوق الانسان من خلال اتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها أو من خلال الاجراءات الأخرى المتاحة لها لمتابعة كيفية تطبيق هذه المستويات في الدول الأطراف وغير الاطراف كما سنرى في البند ثالثاً من هذا الفصل عند بحث مجال تطبيق مستويات العمل الدولية .

ثالثاً : مجال تطبيق مستويات العمل الدولية

حددت ديباجة دستور منظمة العمل الدولية مجال تطبيق مستويات العمل الدولية بصورة عامة في المجالات التالية ذات العلاقة الوثيقة بظروف العمل والعمال وعلى سبيل المثال : ١ ـ تنظيم ساعات العمل ، بما في ذلك وضع حد أقصى للعمل اليومي والأسبوعي .

---

(٣٠) تجدر الإشارة إلى أن المادة ٣٦ من دستور منظمة العمل الدولية الصادر في عام ١٩١٩ تجيز إجراء تعديلات على الدستور وفقا للاجراءات المنصوص عليها في تلك المادة ، وبناء عليه فقد عدل الدستور ست مرات آخرها تعديل عام ١٩٧٢ الذي بدأ نفاذه في نوفمبر ١٩٧٤ .

(٣١) انظر الملحق رقم (١) للجدول الذي يبين وضع اتفاقيات العمل الدولية حتى ديسمبر ١٩٨٣ وتصديقات الدول عليها ، والتي تؤكد على الأهمية القصوى لمستويات العمل الدولية في المجتمع الدولي المعاصر .

٢ ـ تنظيم توفير اليد العاملة . ٣ ـ مكافحة البطالة . ٤ ـ توفير أجر يكفل ظروف ومعيشة مناسبة . ٥ ـ حماية العمال من العلل والأمراض والاصابات الناجمة عن عملهم . ٦ ـ حماية الأطفال والاحداث والنساء . ٧ ـ كفالة المعاش لدى الشيخوخة والعجز . ٨ ـ حماية مصالح العمال المستخدمين خارج أوطانهم . ٩ ـ تأكيد مبدأ تكافؤ الأجر لدى تكافؤ العمل . ١٠ ـ تأكيد مبدأ الحرية النقابية . ١١ ـ تنظيم التعليم الحرفي وغير ذلك من التدابير .

هذا وقد قامت المنظمة الدولية بوضع وصياغة اتفاقيات وتوصيات عديدة تشمل المجالات السابقة من خلال المستويات الدولية المتفق عليها بين الدول الأعضاء وذلك على مرحلتين : (٣٢)

المرحلة الاولى : وتبدأ من تاريخ انشاء المنظمة الدولية الى قيام الحرب العالمية الثانية .

المرحلة الثانية : تبدأ من انتهاء الحرب العالمية الثانية الى الآن .

المرحلة الأولى : ١٩١٩ الى ١٩٣٩ :

إن الاتفاقيات والتوصيات التي قامت المنظمة الدولية بصياغتها واصدارها في الفترة الاولى من انشائها ، تبين لنا أن مجال تطبيق مستويات العمل الدولية قد سيطر عليها المفهوم الضيق لأوضاع العمل ، مثال ذلك تحديد ساعات العمل ، والبطالة والعمل الليلى

(٣٢) للتطور التاريخي لدور المنظمة الدولية في وضع وتطوير مستويات العمل الدولية منذ إنشائها ، انظر الدراسة التي اعدها السيد Nicolas Valticos رئيس ادارة مستويات العمل الدولية بمنظمة العمل الدولية ، المرجع السابق N. Valticos ص ١٢ .

للنساء والأطفال والحد الأدنى للاستخدام في الصناعات وغيرها من المسائل اللصيقة بأوضاع العمال في مجالات العمل . وفي مرحلة تالية في بداية الثلاثينات ، نجد أن المنظمة بدأت في إعداد وضع مستويات العمل التي كان لها دور بارز في إبراز حقوق العمال . وتأخذ في الاعتبار التغيرات التي طرأت على المجتمع الدولي . مثال ذلك الاتفاقية الخاصة بتحريم أعمال السخرة لعام ١٩٣٠ وتطوير مستويات العمل الدولية التي تحدد ساعات العمل وتخفيضها كما جاءت في الاتفاقية الدولية لعام ١٩٣٥ . واستمر العمل فيما بعد في وضع المعايير وتوسيع دائرتها لكي تشمل الضمان الاجتماعي في الصناعة . وفي عام ١٩٣٩ صدر عن المنظمة اتفاقية وتوصيتان بشأن العمال المهاجرين ، مع تعديل الاتفاقيات والتوصيات التي صدرت في بداية إنشاء المنظمة (٣٣) . هذا وقد بلغ مجموع عدد الاتفاقيات التي صدرت في هذه الفترة حوالي ٦٧ اتفاقية ، و٦٦ توصية في مختلف المجالات المذكورة أعلاه (٣٤) .

---

(٣٣) تجدر الإشارة الى أن حوالي نصف اتفاقيات العمل الدولية التي ابرمت في الفترة من ١٩١٩ الى ١٩٣٩ قد عدلت في هذه المرحلة ، نذكر منها الاتفاقيات التالية :

الاتفاقية الخاصة بالعمل الليلي للنساء لعام ١٩١٩ والمعدلة في عام ١٩٣٤ ، واتفاقية تعويض العمال عن الأمراض المهنية لعام ١٩٢٥ والمعدلة في عام ١٩٣٤ ، والاتفاقية الخاصة بساعات العمل (عمال مناجم الفحم) لعام ١٩٣١ والمعدلة في عام ١٩٣٥ ، واتفاقية الحد الأدنى لسن البحارة لعام ١٩٢٠ والمعدلة في عام ١٩٣٦ ، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) لعام ١٩١٩ والمعدلة في عام ١٩٣٧ واخيرا الاتفاقية الخاصة بالحد الادنى للسن (الأعمال غير الصناعية) لعام ١٩٣٢ والمعدلة في عام ١٩٣٧ . لنص الاتفاقيات المذكورة قبل وبعد التعديل ، انظر الوثيقة : International Labour Conventions and Recommendations (1919 - 1981), **International Labour Office.**

(٣٤) لمزيد من التفاصيل حول عدد الاتفاقيات والتوصيات الصادرة من المنظمة الدولية في هذه =

المرحلة الثانية ١٩٤٤ :

بانتهاء الحرب العالمة الثانية ، وبعد فترة توقف دامت أربع سنوات ، قامت المنظمة بإعداد وصياغة مستويات تتفق مع تغير الأوضاع في العالم ، ويرى البعض أن هذه المرحلة تعد بداية التغيير الجذري في مجال تطبيق مستويات العمل والتي تعدت المجالات التقليدية حيث انها أصبحت تتناول مواضيع السياسة التوظيفية أو الاستخدام والتركيز على النهوض بحقوق الانسان وإبراز حرياته الأساسية والمساواة وكذلك توخي المرونة عند صياغة ووضع المستويات . وذلك لكي تتمشى مع أوضاع العمل والعمال في مختلف انحاء العالم . هذا التغيير في مجالات ومواضيع مستويات العمل الدولية يبدو واضحا في تبني الاتفاقية الدولية بشأن الحريات النقابية وحماية الحق في التنظيم في عام ١٩٤٨ ، والاتفاقية الخاصة بالمساواة في الأجر والمكافأة بين الرجال والنساء في عام ١٩٥٨ والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨ والحد من التمييز بغض النظر عن الجنس او اللون او العقيدة او الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي استنادا الى اعلان فيلادلفيا الذي حدد اهداف وغايات منظمة العمل الدولية (٣٥) .

= الفترة وكيفية تطوير مستويات أو معايير العمل الدولية والصعوبات التي واجهت المنظمة في هذه الفترة ، أنظر المرجع السابق ، **Nicolas Valticos** ص ٢٣ .

(٣٥) حول العلاقة بين حقوق الانسان ومستويات العمل الدولية ، انظر :
C. Wilfred Jenks : Human Rights and International Labour Standards, (London, Stevens and Sons Ltd) , 1960 .

كذلك انظر تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية لمؤتمر حقوق الانسان عام ١٩٦٨ بمناسبة =

ولتأكيد تنفيذ وفعالية مستويات العمل الدولية ، قامت المنظمة بوضع اتفاقيات وتوصيات تتعلق بضرورة إنشاء المؤسسات والأجهزة لضمان استمرارية السياسة الاجتماعية والتشريعات الوطنية لمستويات العمل الدولية في الدول المصدقة على تلك الاتفاقيات ، مثال ذلك الاتفاقية الدولية بشأن التفتيش في العمل الصناعي والتجاري لعام ١٩٤٧ وكذلك الاتفاقية المتعلقة باجراءات تحديد الحد الأدنى للأجر لعام ١٩٥١. هذه الاتفاقيات والتوصيات الاخرى التي صدرت عن المنظمة الدولية في هذه المرحلة تدل على التغييرات التي طرأت على مجالات ومواضيع ومضامين مستويات العمل الدولية . هذا التغيير ما هو الا نتيجة حتمية لتطبيق المباديء الاساسية لاهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية التي أكد عليها إعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤ ، كذلك الأخذ في الاعتبار عند اعداد وصياغة هذه المستويات ، اختلاف الأنظمة القانونية والظروف الاجتماعية والاقتصادية للدول الاعضاء في المنظمة الدولية .

ويبين لنا السيد Valitcos، بوضوح،التغيير في مضمون مستويات العمل الدولية في المرحلتين كما يظهر في طريقة وضع مستويات العمل في اتفاقية التأمين الاجتماعي وتعديلها فيما بعد وذكر أنه خلال الفترة الأولى ما بين ١٩١٩ الى ١٩٣٥ حددت اتفاقية التأمينات الاجتماعية فئات العمال في مقابل أخطار معينة . وفي المرحلة الثانية

= الاحتفال بمرور ثلاثين عاما على اصدار الاعلان العالمي لحقوق الانسان بعنوان :

The ILO and Human Rights , Report of the Director - General (Part 1) , **International Labour Conference, 52 nd Session Geneva,** (1068) , P. 101.

والتي تبدأ من عام ١٩٤٤ يتجلى المفهوم الواسع للتأمين الاجتماعي بهدف اعطاء الدخل الأساسي بالاضافة الى شمولية العناية الطبية لجميع من هم في حاجة إلى الحماية . (٣٦) .

هذا التطور في وضع واعداد مستويات العمل الدولية يجعل منها اكثر ملاءمة وانسجاما مع الواقع الدولي القائم الآن . وكذلك من أجل أن تصبح المستويات الدولية قابلة للتطبيق في الدول الاعضاء . لذلك فان الاتفاقيات التي ابرمت بعد عام ١٩٤٦ ، قد أخذت بالصياغة المرنة . ويقصد بذلك الابتعاد عن التفاصيل الدقيقة في الاتفاقية ذاتها والحاقها بتوصية مماثلة تتضمن الامور التفصيلية والارشادات غير الملزمة عند تبني سياساتهم الاجتماعية وذلك لكي يتاح لكل دولة الحرية والصلاحية اللازمة لتطبيق المباديء الاساسية المنصوص عليها في الاتفاقية دون أن تكون هناك قيود قانونية ملزمة وفقا لنصوص الاتفاقية (٣٧) . هذا الأسلوب المرن في صياغة

---

(٣٦) وبموجب النص الانجليزي يذكر السيدValitcos أن :

" ... during the first phase, between 1919 and 1935, the social insurance convention Specifiedl categories of workers against particular hazards. But the second phase, beginning in 1944 was imbued with a broader concept of social security aimed at giving a basic income together With comprehensive medical care to all in need of protection."

لتطور مستويات العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي من خلال اتفاقيات العمل الدولية . انظر الدراسة التي اعدتها : Guy Perrin

بعنوان Reflections on Fifty Years of Social Security.

International **Labour Review,** Vol. 99 , No. 3, (1969) P. 249.

(٣٧) تناولت الفقرة السادسة من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية ، واجبات الدول =

الاتفاقيات ساهم في سريان مستويات العمل الدولية في كثير من الدول رغم اختلاف انظمتها الاجتماعية والاقتصادية كما يستدل من ازدياد عدد التصديقات في الآونة الأخيرة على اتفاقيات العمل الدولية . حيث بلغت في عام ١٩٨٣ حوالي ٥١٣٧ تصديقا على ١٥٩ اتفاقية دولية . (٣٨)

ان الهدف الأساسي لوضع مستويات العمل الدولية من خلال اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ، العمل على الأخذ بها في التشريعات واللوائح الوطنية أو العمل بها من خلال الممارسات العملية في كل دولة من الدول الأعضاء في المنظمة الدولية . هذا من المجالات القليلة العدد التي يمد فيها القانون الدولي مستوياته ليفرضها

= الاعضاء فيما يتعلق بالتوصيات الصادرة عن المؤتمر العام للمنظمة ، حيث ان الدول ملزمة بعرض التوصية على الجهات المختصة بغية اصدار تشريع وطني أو اتخاذ اجراء آخر لوضع احكام التوصية موضع التنفيذ (الفقرة الفرعية ب من الفقرة السادسة) ، وكذلك نجد أن الفقرة الفرعية د من الفقرة ذاتها الزمت الدول الأعضاء بابلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالموقف القانوني والعملي لبلدانهم ازاء المسائل التي هي موضوع التوصية ، مع وصف المدى الذي تم بلوغه . وبهذا الاسلوب المنصوص عليه في دستور المنظمة الدولية يمكنها متابعة تطبيق المستويات المدونة في التوصية في الدول الاعضاء . . .

(٣٨) بلغت التصديقات في عام ١٩٢٦ حوالي ٢٠٠ تصديق بالنسبة لعشرين اتفاقية ، وفي ١٩٣٠ كان عدد الاتفاقيات ٣٠ اتفاقية ، وبلغ عدد التصديقات ٤٠٠ تصديق وفي عام ١٩٣٩ بلغ عدد التصديقات ٨٠٠ تصديق بالنسبة لـ ٦٧ اتفاقية ، وفي عام ١٩٦٩ بلغ عدد التصديقات ٣٤٩٧ تصديقا بالنسبة لـ ١٣٠ اتفاقية . وكان عدد الاعضاء في المنظمة حوالي ١٢١ دولة . وبلغ عدد التصديقات في عام ١٩٨٢ حوالي ٥٠٢٢ تصديقا . ومع بداية عام ١٩٨٣ بلغ مجموع التصديقات على اتفاقية العمل حوالي ٥١٣٧ تصديقا . هذا وقد بلغ عدد التصديقات في عام ١٩٨٣ فقط ١٣٨ تصديقا من ٢٥ دولة منها ٨٣ تصديقا جديدا .

على الدول الأعضاء . وقد استطاعت المنظمة من خلال الاجراء المنصوص عليه في المادة ١٩ من دستور المنظمة تحقيق هذا الهدف عندما الزمت الدول الاعضاء القيام « في غضون سنة على الاكثر من تاريخ اختتام دورة المؤتمر (أو في أقرب وقت ممكن عمليا ، ولكن على ألا يتجاوز ثمانية عشر شهرا بعد اختتام دورة المؤتمر في أي حال ، اذا استحال القيام بذلك في غضون سنة بسبب ظروف استثنائية) بعرض الاتفاقية والتوصية على السلطة او السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها بغية اصدار تشريع أو اتخاذ إجراء آخر » .

وبموجب النص السابق المعمول به بالنسبة للاتفاقيات والتوصيات الصادرة من منظمة العمل الدولية ، فانه يقع على الدول الأعضاء التزام بعرض الاتفاقية او التوصية على السلطات المختصة ويقصد بها الهيئات التشريعية المختصة في خلال سنة على الأكثر وعلى ألا يتجاوز ثمانية عشر شهرا في الظروف الاستثنائية ،وكذلك إبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي عن الاجراءات المتخذة بهذا الشأن . هذا الأسلوب في المتابعة لمدي تنفيذ الالتزامات الدولية في الدول الأعضاء قد جعل منظمة العمل الدولية تبتعد عن الأسلوب الدبلوماسي التقليدي المعمول به في المنظمات الدولية الأخرى فيما يتعلق بالاتفاقيات الدولية والذي يقوم أساسا على مراعاة مبدأ السيادة مما يؤدي إلى عرقلة عمل المنظمات الدولية بالنسبة لالزام الدول الأعضاء بتنفيذ تعهداتها الدولية . لذا نجد أن منظمة العمل الدولية قد واجهت بعض الصعوبات في بداية الأخذ بالنظام المنصوص عليه في المادة ١٩ من دستور المنظمة الدولية ، إلا أن التجارب والممارسات

الدولية كما يستدل من التقارير الوطنية التي ترسلها الدول الأطراف في اتفاقيات العمل الدولية تدل على تقبل الدول للنمط القائم في تنفيذ تعهداتها الدولية وفقا للمادة ١٩ من دستور المنظمة (٣٩) .

ولتيسير هذا العمل قرر مجلس إدارة منظمة العمل الدولية قبل عام ١٩٧٦ بأن تقوم الدول بارسال تقاريرها الوطنية بشأن مدى تطبيق مستويات أو معايير العمل الدولية والمدونة في الاتفاقيات المصدق عليها ابتداء من عام ١٩٥٨ الى ١٩٥٩ بالنسبة لبعض الاتفاقيات . ومنذ عام ١٩٧٦ وضع مجلس الادارة أسلوبا جديدا لكيفية إرسال التقارير الوطنية على أساس كل سنتين لبعض الاتفاقيات المعروفة باسم اتفاقيات حقوق الانسان (٤٠) . وارسال تقارير وطنية كل أربع سنوات بالنسبة للاتفاقيات الأخرى .

---

(٣٩) يبين السيد Valticos في دراسته المشار إليها من قبل ، التطور الذي حدث في هذا الشأن في موقف الدول عندما ذكر أنه في عام ١٩٤٨ كان عدد الدول التي ارسلت تقارير وطنية حوالي ١٦ دولة من مجموع عدد الدول آنذاك وهو ٦٠ دولة . وفي عام ١٩٦٩ بلغ عدد الدول التي ارسلت تقارير وطنية حوالي ٧٦ دولة . لمزيد من التفاصيل انظر المرجع السابق ، Valticos ، الهامش رقم ١ ص ٢٦ . هذا وقد بلغ عدد التقارير التي وصلت للمنظمة في عام ١٩٨٤ حوالي ١٣٧١ تقريرا من مجموع التقارير المطلوبة بالنسبة لبعض اتفاقيات العمل المصدق عليها والتي بلغ عددها حوالي ١٧٣٧ . أما التقارير التي لم تصل فقد بلغت ٣٦٦ تقريرا فقط . وتشكل هذه الارقام ما يعادل ٨٧,٩٪ من مجموع التقارير ، وفي عام ١٩٨٢ بلغ عدد التقارير المطلوبة حوالي ١٦٩٥ تقريرا ، وصل منها حوالي ١٣٨٢ تقريرا أي حوالي ٨١,٤٪ من مجموع التقارير . وهكذا تدل الارقام السابقة على مدى التزام الدول الأعضاء بالتزاماتها الدولية وفقا للمادة ١٩ من الدستور . لمزيد من التفاصيل حول وضع هذه التقارير منذ عام ١٩٣٠ الى ١٩٨٤ انظر الملحق رقم (١١) من الوثيقة الصادرة لعمل لجنة الخبراء لعام ١٩٨٤ (غير منشور) .

(٤٠) الاتفاقيات التي تتناول مسائل حقوق الانسان الأساسية بحسب تقسيم وثائق منظمة =

ومن ناحية أخرى نجد أن الفقرة (هـ) من المادة ١٩ تلزم الدول الأعضاء في المنظمة الدولية ، والتي لم تصدق على الاتفاقية أو التوصية الصادرة من المؤتمر لأسباب خاصة ، بأن تقوم بابلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي عن موقفها القانوني والعملي إزاء المسائل التي تنظمها اتفاقية ما والاجراءات التي اتخذت في تلك الدول أو التي تعتزم الأخذ بها لوضع أحكام الاتفاقية موضوع التنفيذ بوساطة التشريع أو الاجراءات الادارية أو عقود العمل الجماعية أو أي طريق آخر . وكذلك بيان الصعوبات أو العقبات التي تعترض الدولة في التصديق على الاتفاقية المذكورة أو الأخذ بالمسائل المنصوص عليها في التوصية .

وبهذه الاجراءات نجد أن دستور منظمة العمل الدولية يلقى التزاما محددا على الدول الاعضاء تجاه المستويات الدولية سواء بإصدار تشريع في حالة عدم وجود تشريعات وطنية تتناول المباديء والاحكام المنصوص عليها في الاتفاقية أو التوصية التي تبناها المؤتمر العام أو باتخاذ اجراءات أخرى . ويقصد بعبارة اتخاذ اجراءات أخرى التزام الدولة العضو في المنظمة بعدم اتخاذ اجراءات إدارية أو عملية تقلل من فعالية المستويات المنصوص عليها في التشريعات الوطنية التي تتفق مع المستويات الدولية وذلك لضمان عدم

= العمل الدولية هي كالتالي : ـ
اتفاقية الحريات النقابية وحق التنظيم ـ (اتفاقية رقم ١١ ، ٨٧ ، ٩٨ ، ١٣٥) ، الاتفاقيات المتعلقة بالأعمال الشاقة أو أعمال السخرة (رقم ٢٩ ، رقم ١٠٥) وأخيرا الاتفاقيات المتعلقة بالمساواة في المعاملة مثال ذلك (الاتفاقيات رقم ٩٠ ، ١٠٠ ، ١١١ ، ١٥٦ ، ٨٢ ، ١١٧) .

تبني مستويات عمل تُعد أقل من مستويات العمل الدولية . ويستدل من عدد الاتفاقيات المصدق عليها من قبل الأعضاء منذ إنشاء منظمة العمل الدولية على مدى مراعاة غالبية الدول لالتزاماتها المنصوص عليها في دستور المنظمة وذلك من خلال التصديق على الاتفاقيات التي تتناول وضع المباديء والمستويات المتعلقة بحقوق العمال الأساسية ، نذكر منها على سبيل المثال الاتفاقية الخاصة بالحريات النقابية والحق في التنظيم،(٤١) والاتفاقية الدولية بشأن تحريم الأعمال الشاقة أو أعمال السخرة . (٤٢) ، وكذلك الاتفاقية الخاصة

(٤١) تعد اتفاقية الحريات النقابية ، الأداة الرئيسية لانشاء منظمات عمالية أو لأصحاب الأعمال ذات فعالية من خلال مبادىء ومعايير منظمة العمل الدولية المدونة في الاتفاقيات التالية ذات العلاقة بمبدأ الحريات النقابية وحماية التنظيم ، مثال ذلك ، الاتفاقية رقم (٨٧) لعام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية التنظيم ، والاتفاقية رقم (٩٨) لعام ١٩٤٩ بشأن تطبيق مباديء حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ، والاتفاقية رقم (١٣٥) لعام ١٩٧١ بشأن التمثيل العمالي وغيرها من الاتفاقيات والتوصيات التي تضع الأسس العالمية لحماية العمال ومشاركتهم في التنظيمات العمالية .

لدراسة تفصيلية حول الحريات النقابية والعلاقات العمالية وتطويرها في آسيا / انظر التقرير رقم ١١ بعنوان :

Freedom of association, Labour relations and development in Asia, Asian Regional Conference, Manila, Dec . 1980 **International . Labour Office , Geneva, 1980 .**

(٤٢) وضعت الاتفاقية رقم (٢٩) لعام ١٩٣٠ بشأن الأعمال الشاقة ، والاتفاقية رقم (١٠٥) لعام ١٩٥٧ بشأن إلغاء الأعمال الشاقة ، المستويات الدولية المتعلقة بموضوع أعمال السخرة أو الأعمال الشاقة وتعتبر هاتان الاتفاقيتان من أكثر الاتفاقيات المصدق عليها من قبل الدول ، حيث بلغ عدد التصديقات على الاتفاقية رقم ٢٩ حوالي ١٥٠ تصديقا ، أما الاتفاقية رقم (١٠٥) فقد بلغ عدد الدول المصدقة عليها حوالي ١٢٤ دولة . لدراسة تفصيلية حول موقف التشريعات الوطنية من موضوع الأعمال الشاقة أو إلغاء أعمال السخرة ، انظر التقرير المعد من لجنة الخبراء للدورة (٦٥) لمؤتمر العمل الدولي عام ١٩٧٩ . بعنوان : =

بمنع التمييز في العمل أو إتاحة الفرص (٤٣) . إلى جانب هذه الاتفاقيات ، نجد أن غالبية دول العالم قد صدقت على اتفاقيات العمل الدولية التي تتناول الأهداف الرئيسية للسياسة الاجتماعية ، مثل سياسة الاستخدام أو الأخذ بمستوى مناسب للمعيشة (٤٤) . وكذلك تلك التي تضع أسس الضمان الاجتماعي ، أو الحماية من الحوادث أو المخاطر المهنية أو تلك المتعلقة بالتوجيه المهني والتدريب المهني لتنمية الموارد البشرية (٤٥) . بالإضافة إلى ذلك نجد أن انضمام

Abolition of Forced Labour , General Survey by the Committee of Experts on = the Appli cation of Conventions and Recommendations, **International Labour Office,** Geneva , 1979 .

(٤٣) انظر الاتفاقية رقم (١٠٠) والتوصية رقم (٩٠) لعام ١٩٥١ بشأن المساواة في الأجر ، والاتفاقية رقم (١١١) لعام ١٩٥٨ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة ، والاتفاقية رقم (١٥٦) لعام ١٩٨١ بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين - العمال ذوو المسئوليات العائلية .

(٤٤) انظر في هذا الصدد الاتفاقية رقم (١٢٢) والتوصية رقم (١٢٢) لعام ١٩٦٤ بشأن سياسة الاستخدام ، والاتفاقية رقم (١٠٢) لعام ١٩٥٢ بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) . ، والاتفاقية رقم (١٥٧) لعام ١٩٨٢ بشأن الحفاظ على حقوق الضمان الاجتماعي والتوصية رقم (١٦٧) لعام ١٩٨٣ بهذا الشأن . كذلك انظر التوصيات رقم (١٠٢) لعام ١٩٥٦ ، (١١٥) لعام ١٩٦١ ، و(٢١) لعام ١٩٢٤ بشأن الخدمات الاجتماعية والسكن والترفيه .

المرجع السابق :

International Labour Conventions and Recommendations 1919 - 1981 .

(٤٥) تتناول عدة اتفاقيات صادرة عن منظمة العمل الدولية المسائل المتعلقة بحماية العمال من الحوادث نذكر منها على سبيل المثال : الاتفاقية رقم (٢٤) لعام ١٩٢٧ بشأن التأمين ضد المرض ، والاتفاقية رقم (١٣٠) والتوصية رقم (١٣٤) لعام ١٩٦٩ بشأن العناية الطبية والمزايا ، وكذلك الاتفاقية رقم (١٧) لعام ١٩٢٥ بشأن تعويض العمال ضد أمراض =

غالبية دول المجتمع الدولي لاتفاقيات العمل الدولية التي تهدف الى تعزيز تطبيق مستويات العمل الدولية في مجال شروط العمل يبين مدى احترام الدول لالتزاماتها المنصوص عليها في دستور المنظمة . مثال ذلك المستويات الدولية بشأن ساعات العمل ، والاجازة الاسبوعية أو التي تتناول الاجازة بمرتب ، أو الحد الأدنى للأجور (٤٦) .

هذا وقد تضمنت اتفاقيات العمل الدولية مسائل في غاية الأهمية لضمان الحد الأدنى لحقوق الانسان العامل ، مثال ذلك الاتفاقية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية ، والخدمات الاجتماعية ، والسكن (٤٧) . أو تلك المتعلقة بحقوق العمال

= المهنة . وانظر كذلك الاتفاقية رقم (١٤٢) والتوصية رقم (١٥٠) لعام ١٩٧٥ بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية ـ وأخيرا الاتفاقية رقم (١٥٩) والتوصية رقم (١٦٨) لعام ١٩٨٣ بشأن التدريب والتأهيل المهني (الأشخاص المعوقون) .

(٤٦) تضع الاتفاقيات المتعلقة بالشروط العامة للاستخدام المستويات الأساسية لضمان الحقوق الأساسية للعمال في مختلف مجالات العمل مثال ذلك الاتفاقية رقم (١٠٩) والتوصية رقم (١٠٩) لعام ١٩٥٨ بشأن الأجور وساعات العمل (عمال البحر) والاتفاقية رقم (٤٧) لعام ١٩٣٥ المتعلقة بأربعين ساعة أسبوعيا . والاتفاقية رقم (١٥٣) والتوصية رقم (١٦١) لعام ١٩٧٩ بشأن ساعات العمل وأوقات الراحة (عمال النقل) والاتفاقية رقم (١٠٦) والتوصية رقم (١٠٣) لعام ١٩٥٧ بشأن الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب) .
انظر كذلك الاتفاقية رقم (٥٢) لعام ١٩٣٦ بشأن الاجازات بمرتب ، وكذلك الاتفاقية رقم (١٣٢) لعام (١٩٧٠) المعدلة بشأن الاجازات بمرتب . وأخيرا انظر الاتفاقية رقم (١٤٠) والتوصية رقم (١٤٨) لعام (١٩٧٤) بشأن التفرغ العلمي .

(٤٧) تولي منظمة العمل الدولية اهتماما خاصا بموضوع حماية العمال من الأمراض المهنية نذكر منها الاتفاقيات التالية : اتفاقية وتوصية وقاية العمال من الاشعاعات المؤ ينة لعام ١٩٦٠ ، واتفاقية وتوصية الوقاية من الآلات لعام ١٩٦٣ ، واتفاقية المزايا في حالة إصابات العمال =

المهاجرين [٤٨] ، إلى جانب الاتفاقيات المتعلقة بالاشخاص المعوقين أو صغار السن [٤٩] ، أو تلك المتعلقة بتحريم عمل النساء في أماكن أو أوقات معينة ، وحماية المرأة العاملة وضمان المساواة في الفرص والمعاملة والتي تعد من مستويات العمل الدولية بشأن المرأة العاملة [٥٠].

= لعام ١٩٦٤ ، واتفاقية وتوصية الوسائل الصحية في المنشآت (التجارية والمكاتب) لعام ١٩٦٤ ، واتفاقية وتوصية الوقاية ضد مخاطر التسمم الناتجة عن البنزين لعام ١٩٧١ ، واتفاقية وتوصية بشأن الوقاية والسيطرة على الاخطار المهنية الناتجة عن المواد والعناصر المسببة للسرطان لعام ١٩٧٤ ، واتفاقية بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل لعام ١٩٧٧ ، وأخيرا الاتفاقية رقم (١٥٥) بشأن السلامة والصحة المهنيتين وبيئة العمل لعام ١٩٨١ .

(٤٨) تضع الاتفاقية رقم (٩٦) بشأن الهجرة للعمل لعام ١٩٤٩ والمعدلة بموجب الاتفاقية رقم (١٤٣) بشأن العمال المهاجرين لعام ١٩٧٥ المستويات الدولية الواجب مراعاتها بشأن هذه الفئة من العمال ، لدراسة مفصلة حول مدى التزام الدول بهاتين الاتفاقيتين ، انظر : التقرير المقدم الى المؤتمر العام في دورته (٦٦) في عام ١٩٨٠ .
(Report 111 (Part 2) , **Migrant Workers.**)

(٤٩) انظر في هذا الشأن الاتفاقية رقم (١٣٨) بشأن الحد الأدنى للسن لعام ١٩٧٣ ، وكذلك التوصية رقم (١٤٦) . وتجدر الاشارة إلى أن لجنة الخبراء قامت بمسح عام في عام ١٩٨١ حول تطبيق الاتفاقيات المتعلقة بهذا الموضوع والتي بلغ عددها سبع اتفاقيات منذ عام ١٩١٩ في ١٠٧ دول ، وقد تبين من المسح أن هناك حوالي ٥٥ مليون طفل دون سن الخامسة عشرة يعملون في العالم .

(٥٠) تتضمن اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بوضع المرأة العاملة المعايير الواجب مراعاتها ، بسبب الطبيعة الخاصة بالمرأة . مثال ذلك الاتفاقيات رقم (٤) لعام ١٩١٩ ، ورقم (٤١) لعام ١٩٣٤ ، ورقم (٨٩) لعام ١٩٤٨ بشأن العمل الليلي للنساء . وكذلك الاتفاقية رقم (٣) لعام ١٩١٩ بشأن الحماية اثناء الحمل والمعدلة بموجب الاتفاقية رقم (١٠٣) لعام ١٩٥٢ ، والاتفاقية الخاصة بالمساواة في الأجر لعام ١٩٥١ ، والاتفاقية الخاصة بعمل المرأة في المناجم لعام ١٩٥٣ ، والتوصية رقم (١٢٣) لعام ١٩٦٥ بشأن استخدام (المرأة ذات المسئوليات العائلية) . وأخيرا الاتفاقية رقم (١٥٦) بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في =

وتتناول اتفاقيات أخرى المستويات الدنيا الواجب مراعاتها لفئات معينة من العمال ، مثال ذلك الأشخاص العاملون بانتظام كعمال البحر [٥١] ، أو تلك المتعلقة بالصيادين وعمال التراحيل [٥٢] ، أو العمال العاملين على ظهر البواخر ، أو هؤلاء العاملين في مزارع

= المعاملة للعمال من الجنسين (العمال ذوو المسئوليات العائلية) لعام ١٩٨١ . كذلك انظر المسح العام الذي اعدته لجنة الخبراء بشأن استخدام المرأة ذات المسئوليات العائلية . يتبين منه أن النساء يشكلن حوالي ثلث القوة العاملة في العالم أي ما يعادل حوالي ٥٥٦ مليون امرأة عاملة وغالبيتهم من ذوي المسئوليات العائلية .

لدراسة مفصلة بهذا الشأن انظر :

General Survey of the Reports relating to the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendations (No. 123) , **Report 111 (Part 4B)**

International Labour Conference, 64th Session 1978.

ولدراسة مفصلة عن وضع التشريعات الوطنية من هذه المسألة انظر :

Minimin age, General survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. International Conference **67th Session** (1981) International . Labour Office, Geneva.

(٥١) تبنى المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثانية والستين في عام ١٩٧٦ الاتفاقية رقم (١٤٥) بشأن استمرار استخدام عمال البحر ، واتفاقية اخرى رقم (١٤٦) بشأن الاجازة السنوية المدفوعة الأجر للبحارة ، وأخيرا الاتفاقية رقم (١٤٧) تتعلق بالمستويات الدنيا الواجب مراعاتها في السفن التجارية بهدف توفير السلامة للبحارة العاملين في السفن التجارية ، ومراعاة احوالهم الاجتماعية .

(٥٢) انظر الاتفاقيات الخاصة بحماية الصيادين مثال ذلك الاتفاقية رقم (١١٢) لعام ١٩٥٩ بشأن الحد الأدنى لسن الصياد ، والاتفاقية رقم (١١٣) لعام ١٩٥٩ بشأن الفحص الطبي للصيادين ، والاتفاقية رقم (١١٤) لعام ١٩٥٩ بشأن عقود الاتفاق مع الصيادين ، والاتفاقية رقم (١٢٥) لعام ١٩٦٦ بشأن شهادة التأهيل للصيادين ، والاتفاقية رقم (١٢٦) لعام ١٩٦٦ بشأن توفير السكن لطاقم الصيادين والتدريب المهني .

قصب السكر ، أو غيرهم من عمال الزراعة . [٥٣] ، وأخيرا الاتفاقيات التي تضع مستويات عمل للمدرسين أو العاملين في مهنة التمريض . [٥٤] .

إلى جانب الاتفاقيات ، نجد أن التوصيات الصادرة من منظمة العمل الدولية والتي بلغ عددها في عام ١٩٨٣ حوالي ١٦٨ توصية ، قد ساهمت في تبني الدول الأعضاء لمستويات العمل الدولية حيث إنها تتضمن بشيء من التفصيل المباديء أو السياسة العامة في شأن بعض المسائل التي تتناولها الاتفاقية مع ترك الصلاحية التامة للدول في الأخذ بها عند وضع السياسات الوطنية وفقا للمقتضيات المحلية والإجراءات الدستورية ، خاصة وأن التوصيات تحتوى على اقتراحات وآراء حول كيفية وضع المباديء المتفق عليها في الاتفاقيات الدولية والبدائل المقترحة للدول في حالة عدم امكانية التصديق على اتفاقية تتعلق بالموضوع ذاته . وبهذا فإن التوصيات تقدم البرامج والخطط للدول الاعضاء دون وضع التزامات محددة كما هو الحال بالنسبة للاتفاقيات .

وبناء على ما سبق ـ وبعد مرور اكثر من خمسة وستين عاما على إنشاء منظمة العمل الدولية ، حيث تم إصدار أكثر من ١٥٩ اتفاقية وحوالي ١٦٨ توصية والتي تشكل الاطار العام لمستويات العمل الدولية مع تزويدها بجهاز مراقبة واشراف على مدى تطبيقها من قبل

---

(٥٣) انظر في هذا الصدد ، الاتفاقية رقم (١١٥) والتوصية رقم (١١٥) لعام ١٩٥٨ المعروفة باسم : Plantation Convention

(٥٤) انظر الاتفاقية رقم (١٤٩) بشأن استخدام وظروف عمل ومعيشة العاملين بالتمريض لعام ١٩٧٧ .

الدول الأعضاء في المنظمة ـ فإنه يمكن القول بأن دول المجتمع **الدولي قد استطاعت من خلال التعاون الفعال مع المنظمة انشاء وتطوير مستويات عمل دولية رغم اختلاف الأنظمة السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، انطلاقا من الايمان الحقيقي بتحقيق العدالة الاجتماعية لفئات كبيرة من المجتمع .**

ومن ناحية أخرى ، فإن العلاقة الوثيقة والارتباط الحتمي بين تطبيق مستويات العمل الدولية وحماية حقوق الانسان ، ساهمت في نمو وتطوير هذه المستويات كما يتبين من التعديلات التي أدخلت على كثير من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية . واذا كان من الاهداف الرئيسية لوضع وصياغة مستويات العمل الدولية ، معرفة مدى تأثيرها على التشريعات الوطنية والعمل بها في كل دولة من الدول الأعضاء في المنظمة الدولية ، واستكمالا لموضوع الدراسة ، فإننا نبين في الفصل الثاني مدى تطبيق تلك المستويات في النظام القانوني لدول مجلس التعاون الخليجي .

وحيث إن دول مجلس التعاون الخليجي فيما عدا سلطنة عُمان ، أعضاء في منظمة العمل الدولية ، وكذلك من الدول المصدقة على بعض الاتفاقيات الأساسية الصادرة من المنظمة ، فقد خصصنا الفصل الثاني من الدراسة لبيان موقف وممارسات هذه الدول من مستويات العمل الدولية من خلال احتوائها لهذه المستويات في دساتيرها أو تشريعاتها الوطنية أو من خلال الممارسة العملية كما يستدل من تقاريرها الوطنية التي ترسلها إلى منظمة العمل الدولية تنفيذا للالتزام الملقى على عاتقها بموجب المادة ٢٢ من دستور المنظمة .

الفصل الثاني

دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية

المقدمة

يقصد بدول مجلس التعاون الخليجي الدول الستة التي وافقت على البيان الختامي لاجتماع الرياض في ٤ فبراير ١٩٨١ بانشاء مجلس للتعاون والتنسيق في كافة المجالات ، ويتكون من الدول التالية : ـ دولة الامارات العربية المتحدة ـ دولة البحرين ـ المملكة العربية السعودية ـ سلطنة عُمان ـ دولة قطر ـ دولة الكويت .

وبموجب الفقرة الثالثة من المادة الرابعة من النظام الأساسي لمجلس التعاون الخليجي الصادر في ٢٥ مايو ١٩٨١ ، فإن من الأهداف التي تسعى دول المجلس لتحقيقها : « **وضع أنظمة متماثلة في مختلف الميادين بما في ذلك الشؤون الآتية** : [١]

« . . . . . . **(و) الشؤون التشريعية والادارية** » ، وبينت الفقرة الخامسة من المادة الثامنة بأن المجلس الأعلى يقوم على : « **اعتماد أسس التعامل مع الدول الأخرى والمنظمات الدولية** » .

وبناء على الفقرة الفرعية (و) من الفقرة الثالثة من المادة الرابعة ، فان على دول المجلس العمل فيما بينها لوضع أنظمة متماثلة في الشؤ ون

---

(١) يحتوى النظام الاساسي لمجلس التعاون الخليجي على ٢٢ مادة تغطي كافة اختصاصات ومهام المجلس والاجهزة التابعة لها والامتيازات والحصانات ونظام التصويت في المجلس وغيرها من المسائل المتعلقة بالتنسيق والتكامل في جميع الميادين . لنص النظام الأساسي والاجتماعات التي سبقت قيام المجلس والنظام الداخلي للامانة واللجان الاخرى ، انظر الوثيقة الصادرة من وكالة الانباء الكويتية بعنوان (**مجلس التعاون الخليجي**) اعداد ادارة المعلومات والابحاث بوكالة الانباء الكويتية ، ملف الابحاث رقم ١٩ المجموعة التاسعة عشرة ، فبراير ١٩٨٢ .

التشريعية والإدارية واعتماد الأسس الواجب الأخذ بها للتعامل مع المنظمات الدولية وذلك تمشيا مع التزاماتها الدولية التي ارتبطت بها قبل قيام المجلس وفي الفترة اللاحقة لانشاء المجلس . من هنا فان بيان موقف دول المجلس (١) من مستويات العمل الدولية ومدى تطابقها مع التشريعات الوطنية ذات العلاقة والمعمول بها في هذه الدول يساهم في تطوير وتحسين وتبني هذه الدول للأنظمة القانونية المتماثلة بشأن ظروف العمل واوضاع العمال وما يترتب على ذلك من وضع سياسة تشريعية متجانسة للاستخدام في هذه الدول تتفق مع مستويات العمل الدولية المنصوص عليها في اتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها من قبل هذه الدول . وتجدر الإشارة إلى أن غالبية دول المجلس فيما عدا سلطنة عُمان أعضاء في منظمة العمل الدولية . وتعتبر دولة الكويت من أوائل هذه الدول التي انضمت الى المنظمة وذلك في عام ١٩٦١ ، وفي عام ١٩٧٢ انضمت كل من دولة قطر ودولة الامارات العربية المتحدة للمنظمة ، ثم انضمت المملكة العربية السعودية عام ١٩٧٦ الى المنظمة وأخيرا انضمت دولة البحرين في عام ١٩٧٧ الى المنظمة . ومن جانب آخر نجد أن إجمالي عدد الاتفاقيات المصدق عليها من قبل «دول المجلس» قد بلغ حوالي ٣٣ اتفاقية على النحو التالي (٢) .

---

(٢) نستخدم في هذه الدراسة اصطلاح « دول المجلس » وذلك عند الاشارة الى دول مجلس التعاون الخليجي تجنبا للاطالة والتكرار .

(٣) لتصديقات دول المجلس على اتفاقيات العمل الدولية منذ انضمامها الى منظمة العمل الدولية ، انظر الجدول المرفق بالدراسة حول اتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها من قبل دول مجلس التعاون حتى يناير ١٩٨٢ .

دولة البحرين : صدقت دولة البحرين منذ انضمامها لعضوية منظمة العمل الدولية في عام ١٩٧٧ على أربع اتفاقيات فقط . أما دولة الكويت التي انضمت الى المنظمة عام ١٩٦١ ، فقد صدقت على أربع عشرة اتفاقية ، في حين بلغ عدد اتفاقيات العمل التي صدقت عليها دولة قطر منذ انضمامها الى منظمة العمل عام ١٩٧٢ اتفاقيتين فقط . ونجد أن عدد الاتفاقيات التي صدقت عليها المملكة العربية السعودية رغم حداثة انضمامها الى منظمة العمل الدولية قد بلغ حوالي ثلاث عشرة اتفاقية كما هو مبين بالتفصيل في الجدول المرفق بهذه الدراسة (٤) . هذا وقد تبين لنا أن دولة الامارات العربية المتحدة التي انضمت إلى منظمة العمل الدولية عام ١٩٧٢ لم تصدق حتى يناير ١٩٨٢ على أية اتفاقية . وكذلك فان سلطنة عُمان لم تصدق على أية اتفاقية من اتفاقيات العمل الدولية لانها ليست عضوا في هذه المنظمة .

هذا التباين في مواقف دول المجلس من مستويات العمل الدولية المدونة في الاتفاقيات المصدق عليها ـ كما يستدل من الاحصائيات والوثائق الصادرة من منظمة العمل الدولية ـ قد يشكل عقبة في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة الفرعية (و) من الفقرة الثالثة من المادة الرابعة من النظام الاساسي لمجلس التعاون والمتعلقة بوضع أنظمة قانونية . متماثلة ، وفي تبني واعتماد أسس موحدة للتعامل مع المنظمات الدولية . لذلك فان على دول المجلس العمل فيما بينها ـ

---

(٤) للاتفاقيات المصدق عليها من قبل « دول المجلس » وتاريخ انضمامها الى منظمة العمل الدولية ، انظر الجدول المرفق بالدراسة .

وبموجب الالتزام الملقى على عاتقها وفقا للنظام الأساسي للمجلس - على اتخاذ مواقف متجانسة تجاه مستويات العمل الدولية المدونة في اتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها من بعض «دول المجلس» والعمل على تبني سياسة تشريعية متماثلة من خلال التصديق على الاتفاقيات الأساسية التي تشكل الأساس القانوني لمعظم التشريعات الاجتماعية في دول المجلس(٥) ، خاصة وأن كلا من دولة الكويت والمملكة العربية السعودية ودولة البحرين ودولة قطر ، ودولة الامارات العربية المتحدة قد أخذت بالمباديء الأساسية المتعلقة بمستويات العمل الدولية ذات العلاقة الوثيقة بالحقوق المدنية والحريات الأساسية المنصوص عليها في دساتير هذه الدول أو التي تعد الأساس القانوني لسياستها التشريعية . وبهذا الاجراء يصبح بالامكان وضع أنظمة متماثلة في الشؤون التشريعية والادارية ، لوضع الأهداف الأساسية المذكورة في المادة الرابعة موضع التنفيذ ، ولتحقيق التنسيق والتكامل والترابط بينها في جميع الميادين ، وبعبارة ديباجة النظام الأساسي « **استكمالا لما بدأته من جهود في مختلف**

---

(٥) ان القيمة الفعلية للتصديق على اتفاقيات العمل الدولية التي تتضمن المباديء الاساسية لحقوق الانسان ، نجدها في الرأي الذي أخذت به لجنة الخبراء القانونيين لتطبيق اتفاقيات العمل الدولية في تقريرها في الدورة ٥٩ لمؤتمر العمل العام في عام ١٩٧٤ عندما ذكرت : « أن التصديق على الاتفاقيات يقصد به كأداة لتحسين وتطوير الظروف الاجتماعية والعمل وأن تعتبر تأكيدا للتشريعات الوطنية القائمة وان التصديق يعتبر ضمانة هامة لتنفيذ الاتفاقيات وتشكل الاساس للاشراف الدولي على العمل بتلك المستويات » . لنص البيان باللغة الانجليزية ، انظر :

Record of Proceedings, International Labour Conference, 59 th Session, (1974) p. 512.

المجالات الحيوية التي تهم شعوبهم وتحقق طموحاتها نحو مستقبل أفضل وصولا الى وحدة دولها » . وتأكيدا لما جاء في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية بأنه : « **لما كان في تخلف أية أمة عن اعتماد ظروف عمل انسانية عقبة تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمال داخل بلدانها »** .

لكل ذلك فإن بيان موقف دول المجلس من مستويات العمل الدولية ـ خاصة الدول المصدقة على الاتفاقيات التي تتضمن مستويات العمل الدولية الواجب مراعاتها والعمل بموجبها من قبل هذه الدول ـ يقصد به معرفة كيفية تنفيذها للمادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية التي تلزم كل دولة طرف في اتفاقيات العمل الدولية ، تقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل تنفيذ احكام الاتفاقيات التي تكون طرفا فيها في دولهم .

ومن ناحية أخرى فان الفقرة (هـ) من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية تلزم الدول الأعضاء في المنظمة في حالة عدم امكانية التصديق على اتفاقية ما بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة ، عن موقفها القانوني والعملي إزاء المسائل التي تتناولها الاتفاقية ، مع وصف المدى الذي تم بلوغه ، أو يعتزم بلوغه من إنفاذ أي من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو عقود العمل الجماعية أو أي طريق آخر ، مع بيان العقبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية المذكورة . وبهذه الفقرة أيضا أن على دول

المجلس الاعضاء في منظمة العمل الدولية حتى وان لم تكن قد صدقت على اتفاقيات العمل الدولية بحكم عضويتها في المنظمة تقديم تقارير سنوية تبين موقفها القانوني تجاه المواضيع التي تتناولها اتفاقية ما من الاتفاقيات التي يتبناها المؤتمر العام للمنظمة . ومن هذا المنطلق نتناول في هذا الفصل من الدراسة موقف دول المجلس من مستويات العمل الدولية . وحيث ان اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية الصادرة من منظمة العمل الدولية قد بلغ عددها حتى نهاية عام ١٩٨٣ حوالي ٣٢٧ اتفاقية وتوصية . لذا فإن التركيز في هذا الفصل يقتصر على نوعين من المستويات الدولية المدونة في اتفاقيات العمل الدولية . **النوع الأول ويعرف باسم الاتفاقيات الأساسية لحقوق الانسان**، التي تتناول المستويات الدولية المتعلقة بالحريات النقابية والحق في التنظيم والمفاوضات الجماعية واتفاقيات العمل الدولية التي تضع المستويات المتعلقة باعمال السخرة والغاء الاعمال الشاقة ، وأخيرا المستويات الدولية المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة . **أما النوع الثاني من اتفاقيات العمل الدولية التي نتناولها في هذا الفصل** ، فانها تتعلق بالمستويات المدونة في اتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها من قبل دول المجلس . إن الأخذ بهذا الاسلوب لبحث موقف دول المجلس من مستويات العمل الدولية يرجع إلى أن معظم دساتير دول المجلس قد أخذت بالمباديء الأساسية لحقوق الانسان وحرياته الأساسية والمدونة في اتفاقيات العمل الدولية بشيء من التفصيل والتي تعرف باسم مستويات حقوق الانسان الاساسية ، وذلك من أجل بيان مدى امكانية تطبيق المستويات الدولية في هذا الشأن في دول المجلس عند غياب

الصعوبات الدستورية أو القانونية . ومن ناحية أخرى فان بيان موقف دول المجلس من مستويات العمل الدولية من خلال تصديقاتها على تلك الاتفاقيات ، يساهم في معرفة كيفية تبني هذه الدول للمستويات الدولية في تشريعاتها الوطنية أو من خلال ممارساتها العملية كما يتجلى في تقاريرها الوطنية التي تصل الى لجنة الخبراء القانونيين لتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التابعة لمنظمة العمل الدولية ، تنفيذا للالتزام الملقى على عاتقها بموجب المادة ٢٢ من دستور المنظمة ، أو بناء على طلب مجلس الادارة وفقا للمادة ١٩ بالنسبة للدول غير الاطراف في تلك الاتفاقيات . وأخيرا بيان العقبات القانونية والادارية - إن وجدت - التي تواجه دول المجلس في الأخذ بمستويات العمل الدولية وتطبيقها في دولهم .

أولا : المعايير الأساسيّة في دساتير دول مجلس التعاون :

أكدت ديباجة دستور منظمة العمل الدولية والاعلان الخاص باهدافها ومقاصدها الذي اعتمد في فيلادلفيا عام ١٩٤٤ ، والذي يعد جزءا مكملا لدستور المنظمة الدولية بشكل خاص ، على المباديء الأساسية التي تسعى المنظمة لتحقيقها لجميع شعوب العالم ، مثل مبدأ الحرية النقابية والحق في التنظيم (٦) ، والاعتراف

---

(٦) تنص ديباجة دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩١٩ على أن تحقيق العدالة الاجتماعية يتطلب تحسين الظروف التالية : التأكيد على مبدأ تكافؤ الأجر لدى تكافؤ العمل ، وعلى مبدأ الحرية النقابية . . . وغير ذلك من التدابير . وتؤكد الفقرة (ب) من البند الاول من اعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤ على هذه المعايير الاساسية عندما نصت على أن حرية الرأي وحرية الاجتماع امران لا غنى عنهما لاطراد التقدم .

المجلس الاعضاء في منظمة العمل الدولية حتى وان لم تكن قد صدقت على اتفاقيات العمل الدولية بحكم عضويتها في المنظمة تقديم تقارير سنوية تبين موقفها القانوني تجاه المواضيع التي تتناولها اتفاقية ما من الاتفاقيات التي يتبناها المؤتمر العام للمنظمة . ومن هذا المنطلق نتناول في هذا الفصل من الدراسة موقف دول المجلس من مستويات العمل الدولية . وحيث ان اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية الصادرة من منظمة العمل الدولية قد بلغ عددها حتى نهاية عام ١٩٨٣ حوالي ٣٢٧ اتفاقية وتوصية . لذا فإن التركيز في هذا الفصل يقتصر على نوعين من المستويات الدولية المدونة في اتفاقيات العمل الدولية . **النوع الأول ويعرف باسم الاتفاقيات الأساسية لحقوق الانسان**، التي تتناول المستويات الدولية المتعلقة بالحريات النقابية والحق في التنظيم والمفاوضات الجماعية واتفاقيات العمل الدولية التي تضع المستويات المتعلقة باعمال السخرة والغاء الاعمال الشاقة ، وأخيرا المستويات الدولية المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة . **أما النوع الثاني من اتفاقيات العمل الدولية التي نتناولها في هذا الفصل**، فانها تتعلق بالمستويات المدونة في اتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها من قبل دول المجلس . إن الأخذ بهذا الاسلوب لبحث موقف دول المجلس من مستويات العمل الدولية يرجع إلى أن معظم دساتير دول المجلس قد أخذت بالمباديء الأساسية لحقوق الانسان وحرياته الأساسية والمدونة في اتفاقيات العمل الدولية بشيء من التفصيل والتي تعرف باسم مستويات حقوق الانسان الاساسية ، وذلك من أجل بيان مدى امكانية تطبيق المستويات الدولية في هذا الشأن في دول المجلس عند غياب

بشأن علاقات العمل (في الخدمة العامة) لعام ١٩٧٨ من اتفاقيات العمل الدولية التي تؤكد على ضرورة الأخذ بالمباديء الأساسية لحقوق الانسان وبصورة خاصة الانسان العامل [١٠] . وتبين هذه الاتفاقيات حق اصحاب العمل والعمال في إقامة منظمات حرة مستقلة ، وتدعو إلى اتخاذ تدابير لتعزيز القيام بمشاورات فعالة على المستوى الوطني بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل والعمال ، وعلى استشارة منظمات أصحاب العمل والعمال بشأن التدابير اللازمة لنفاذها من أجل تطبيق المستويات الأساسية .

هذا وقد قامت لجنة الخبراء القانونيين لتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية في عام ١٩٨٣ باجراء مسح شامل لوضع الاتفاقيتين رقم ٨٧ ، ٩٨ في الدول الأطراف في هذه الاتفاقية وذلك بناء على

= ب ـ تنظيم العلاقات بين اصحاب العمل والعمال .

ج ـ تنظيم العلاقات بين اصحاب العمل او منظماتهم او منظمات العمال .

وتجدر الاشارة إلى أن مؤتمر العمل الدولي قد اعتمد هذه الاتفاقية في دورته السابعة والستين عام ١٩٨١ ولم تصدق عليها أية دولة حتى يناير ١٩٨٢ .

(١٠) يستدل من البيانات الصادرة من منظمة العمل الدولية أن وضع دول مجلس التعاون بالنسبة للاتفاقية رقم ٨٧ التي دخلت دور التنفيذ في يولية سنة ١٩٥٠ على النحو التالي : ـ الدول المصدقة دولة الكويت (عام ١٩٦١) ، الدول غير المصدقة دولة قطر ، البحرين ، دولة الامارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية . وبالنسبة للاتفاقية رقم ٩٨ والتي دخلت دور التنفيذ في يوليه ١٩٥١ ، فإن دول مجلس التعاون جميعها لم تصدق عليها . كذلك نجد أن الاتفاقية رقم ١٥١ والتي دخلت دور التنفيذ في فبراير عام ١٩٨١ لم تصدق عليها دول مجلس التعاون جميعها . لتصديقات الدول على هذه الاتفاقيات ، انظر الوثيقة الصادرة من منظمة العمل الدولية بعنوان :

List of Ratification of Conventions, Report 111, (Part 5) 1983.

قرار مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورتـه ٢١٤ عام ١٩٨٠ الذي طلب من الدول غير المصدقة على هاتين الاتفاقيتين بيان وضع دولهم بالنسبة للمواضيع والمسائل التي تناولتها هاتان الاتفاقيتـان . وذلك بمقتضى المادة ١٩ من دستور المنظمة (١١) .

وتستند استنتاجـات المسـح العـام ، على المعلومـات المذكورة في التقارير الوطنية المرسلة من الدول المصدقة على هاتين الاتفاقيتين ، وكذلك على التقارير الوطنية المرسلة من الـدول غـير الاطـراف في الاتفاقيتين ، تنفيذا للالتزام الملقى على عاتقهـا وفقـا للمادة ١٩ من الدستور . هذا وقد بلغ عدد الدول التي شملها المسح العام حوالي ١٣٩ دولة (١٢) . ويبين التقرير العلاقة الوثيقـة بـين المسائـل التـي تناولها الاتفاقيتان ، بشأن حق أصحـاب العمـل والعمال في إقامـة منظمات حرة مستقلة ، دون تدخل من السلطـات المحلية بموجـب

(١١) تجدر الاشارة الى أن التقرير الخاص بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٨٣ يعد الخامس من نوعه في هذا الخصوص حيث إن المنظمة قد قامت باجراء مسح شامل حول الحـريات النقـابية والمفاوضـة الجماعية في الاعـوام التـالية ١٩٥٦ ، ١٩٥٧ ، ١٩٥٩ ، ١٩٧٣ . لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع انظر :

Freedom of Association and Collective Bargaining, **International Labour Conference , 69th Session.** (1983) .

(١٢) يستدل من الملحق رقم (٣) أن عدد الدول التي صدقت على الاتفاقية (رقم ٨٧) قد بلغ ، حتى مارس ١٩٨٣ ، ٩٧ دولة ، وعدد الدول المصدقة على الاتفاقية (رقم ٩٨) ١١٣ دولة ، في حين لا تزال هناك حوالي ٥٥ دولة لم تصدق على الاتفاقية الاولى وحوالي ٣٨ دولة لم تصدق حتى الآن على الاتفاقية رقم ٩٨ بشأن حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩ . لأسماء الدول الاطراف والتي ارسلت تقاريرها الوطنية بشأن كيفية تطبيق الاتفاقيتين في دولهم ، انظر المرجع السابق :

Freedom of Association and Collective Bargaining, **Appendices, 11 , 111, pp.144 .**

المادة الثانية من الاتفـاقية رقـم ٨٧ ، وبـين حق الأفـراد في الأمـن الشخصي مما يتطلب عدم التدخل في تكوين النقابات او عند انتخاب اعضائها (١٣) . ويظهر من المسح العام ان العقبة الرئيسية التي تواجه الدول المصدقة على الاتفاقية رقم ٨٧ تكمن في اختلاف وجهات نظر الدول حول المفهوم القانوني لاصطـلاح «Administrative Authority» السلطة الادارية ، المنصوص عليه في المادة الرابعة التـي تتنـاول موضوع حل أو إيقـاف منـظمات أصحـاب العمـل والعمال بقـرار اداري من قبل السلطات المحلية عندما نصت على أنه : « لا يجوز حل أو إيقاف منـظمات العمال وأصحـاب العمـل بوساطـة القـرار الإداري » . هذا الحظر بعدم جواز أو قابلية حل أو إيقاف منظمات أصحاب العمل والعمال من قبل السلطة الادارية ، قد فسر من قبل بعض الدول الأعضاء في المنظمة الدولية بأنه يشكل أداة للتدخل في الشؤ ون الداخلية لدولهم .

لذا توصلت هذه الدول الى تفسير قانوني لمفهوم المادة الرابعة من الاتفاقية رقم ٨٧ ، وذلك عندما أجـازت حل أو إيقـاف منـظمات أصحاب العمل والعمال بوساطة التشريعات الوطنية دون القرارات الادارية (١٤) . في حين أن بعض الدول تجد أن شمولية المخاطبـين

---

(١٣) هذا الحق الاساسي اكدته صراحة الفقرة الاولى من المادة الثالثة من الاتفاقية رقم (٨٧) عندما نصت على أن : « لمنظمات العمال واصحاب العمل حق وضع دساتيرها وانظمتها ، وانتخاب ممثليها في حرية تامة ، وتنظيم ادارتها ووجوه نشاطها ، وصياغة برامجها » والزمت الفقرة الثانية من المادة ذاتها ، السلطات العامة بالامتناع عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو أن يحول دون ممارستها المشروعة .

(١٤) يأخذ بهذا التفسير لمفهوم المادة الرابعة من الاتفاقية رقم ٨٧ كل من الخبير البولندي في لجنة =

باحكام الاتفاقية دون تخصيصها بمواطني الدولة ، يحول دون تطبيق الاتفاقية في هذه الدول (١٥) . ويرى البعض الآخر صعوبة تطبيق المادة الثانية من الاتفاقية التي تنص على أن : (١٦) **« للعمال وأصحاب العمل بعض اختيارهم الحر ودونما أي تمييز الحق في تكوين أو الانضمام لمنظمات خاصة بهم وبدون ترخيص مسبق من السلطات المختصة »** .

وعليه فإن المادة السابقة تقرر بأن للعمال ولأصحاب العمل دون تمييز من أي نوع ، الحق في تكوين أو إنشاء ما يختارونه هم بأنفسهم من منظمات خاصة بهم ، والحق في الانضمام إلى منظمات بمحض اختيارهم دون ترخيص مسبق من السلطات المختصة . هذا الوضع الذي تأخذ به المادة الثانية وفقا لآراء بعض الدول ، لا يتلاءم مع النظام السياسي والاقتصادي لكثير من الدول وخاصة تلك التي لا

= الخبراء القانونيين لتطبيق اتفاقيات العمل الدولية السيدGubinski والذي يتفق مع رأي الخبير السوفيتي في اللجنة البروفسورIvanov . لتفاصيل الآراء القانونية حول عبارة Administrative Authority انظر المرجع السابق :

Freedom of Association and Collective Bargaining , . ص ١٢ .

(١٥) هذا الرأي نجده في التقرير الوطني للحكومة المغربية بشأن الاتفاقية رقم ٨٧ لمواقف الدول الاخرى والعقبات التي تواجهها لتطبيق بنود الاتفاقية رقم ٨٧ في دولهم ، انظر المرجع السابق .

Freedom of Association and Collective Bargaining, Chapter XIV P. 128 .

(١٦) نظر لأهمية هذه المادة نورد هنا النص الأصلي لها باللغة الانجليزية والتي تنص على أن : ـ

' Workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the rules of the organisation concerned, to join organisations of their own choosing without previous authorisation'.

تأخذ بنظام تعدد الأحزاب السياسية مما يشكل عقبة رئيسية لتطبيق بنود الاتفاقية في دولهم . لذا تقترح بعض الدول ضرورة الأخذ في الاعتبار عند بحث مدى سريان احكام هذه الاتفاقية في تلك الدول ، اختلاف الأنظمة السياسية والاقتصادية السائدة في المجتمع الدولي المعاصر (١٧) .

ومن ناحية أخرى ورد في التقارير الوطنية لبعض الحكومات ، أن العقبات التي تواجهها في التصديق على الاتفاقية تتعلق بالمادتين الخامسة والتاسعة من الاتفاقية ، اللتين تنصان على سريان الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية ، على أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة . وفي الوقت ذاته تستبعد تطبيق أحكام الاتفاقية على الموظف العام (١٨) . وبررت بعض الحكومات عدم تصديقها على الاتفاقية

---

(١٧) يعبر هذا الاتجاه بصورة خاصة عن وجهة نظر كل من حكومة شيلي وحكومة زامبيا .
المرجع السابق. Freedom of Association and Collective Bargaining , p. 131

(١٨) يعبر هذا الاتجاه عن موقف كل من حكومة الكويت والسلفادور وحكومة مدغشقر لأن التشريعات المحلية الخاصة بالعمال لا تسري كذلك على افراد القوات المسلحة ورجال الشرطة ، كما تنص على ذلك المادة الخامسة ، وفي الواقع ان المادة الخامسة تترك للدولة تحديد مدى سريان احكام الاتفاقية على هذه الفئات من خلال التشريعات او اللوائح الوطنية كما يتجلى من عبارة الفقرة الاولى من المادة الخامسة التي تنص على أن :

' The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by National Laws or regulations . '

وبموجب المادة السادسة من الاتفاقية ، فإن احكام الاتفاقية لا تتناول وضع الموظفين المدنيين العاملين في الادارات الحكومية ، ، ولا يعني ذلك التقليل من مراكزهم القانونية بأية طريق كما يستدل من نص المادة السادسة التي ذكرت أن :

' This conventions does not deal with the position of public servants engaged in =

بالنقص في التشريعات الوطنية القائمة في دولهم ، وصعوبة الأخذ بالضمانات المقررة في الاتفاقية للعمال (١٩) . أو العلاقة الوثيقة بين الاتفاقية رقم ٩٨ والاتفاقية رقم ٨٧ مما يشكل عقبة في التصديق على الاتفاقية رقم ٩٨ بشأن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية (٢٠) .

هذه الاعتراضات من قبل بعض الحكومات غير المصدقة على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ، والاتفاقية رقم ٩٨ تدل بوضوح على العلاقة الوثيقة بين المستويات المنصوص عليها في هاتين الاتفاقيتين ، وبين الحقوق المدنية والحريات الأساسية المدونة في الاعلانات والمواثيق الدولية لحقوق الانسان ، حيث إن الحق في تكوين النقابات وحماية حق التنظيم النقابي تعد من الحقوق الاساسية للانسان ، كما جاء في المادة ٢٠ من الإعلان العالمي لحقوق الانسان لعام ١٩٤٨ ، عندما قررت أن :

« ١ ـ لكل شخص حق في حرية الاشتراك في الاجتماعات والجمعيات السلمية ٢ ـ لا يجوز إرغام احد على الانتماء الى جمعية

= the administration of the state, nor shall it be construed as prejudicing their rights or status in any way.

(١٩) ورد هذا الاعتراض من الحكومة السويسرية ، وبينت ان المادة ٥٦ من الدستور الفيدرالي وان كانت تضمن الحرية النقابية ، إلا أنها في مواجهة السلطات العامة فقط ، وليس في مواجهة الافراد كما هو الحال في الاتفاقية .

(٢٠) يعبر هذا الرأي عن وجهة نظر حكومة نيوزلندا في حين ان لجنة الخبراء قد أكدت مرارا أنه لا مانع من أن تصدق أية دولة على الاتفاقية رقم ٩٨ دون التصديق على الاتفاقية رقم ٨٧ . لمزيد من الأراء التي وردت في تقارير الحكومات وفقا للمادة ١٩ من الدستور حول موقف الدول غير المصدقة على الاتفاقيتين ٨٧ ، ورقم ٩٨ . انظر المرجع السابق :

Freedom of Association and Collective Barganing. P. 130 .

ما . » . كذلك تعهدت الدول الاطراف في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦ بالعمل على كفالة هذا الحق عندما أكدت الفقرة الأولى من المادة الثامنة على :

« حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام الى النقابة التي يختارها ، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية . . . ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الاخرين وحرياتهم . » (٢١) .

ومن جانب آخر ، يبين المسح العام مدى تطبيق هذه الدول للمباديء الأساسية لحقوق الانسان وحرياته الأساسية ، من خلال السياسة التي تأخذ بها ومدى احترامها للحقوق المدنية والحريات الاساسية ، وخاصة تلك المتعلقة بحقوق العمال . مثال ذلك المبدأ المتعلق بحرية الرأي والتعبير عنه بالقول والكتابة ، والمبدأ الأساسي بشأن حرية الاجتماع وتكوين الجمعيات والمبدأ المتعلق بعدم تعريض الانسان للتعذيب أو المعاملة الحاطة بالكرامة أو ما يسمى بالحق في الأمن الشخصي وغيرها من الحقوق الأساسية التي تعد الركيزة الأساسية للأخذ بالمباديء المنصوص عليها في المستويات الدولية

(٢١) قررت الفقرة (ج) من المادة الثامنة على حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي ، لصيانة الامن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم » . هذا وقد استندت بعض الدول على مبررات الامن القومي أو النظام العام أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم لمنع ممارسة هذا الحق من قبل منظمات أو جمعيات أصحاب العمل والعمال .

للعمل ، وبصورة خاصة في الاتفاقيتين رقم ٨٧ ، ٩٨ . ويظهر من المسح العام أن غالبية دول مجلس التعاون فيما عدا الكويت ، وبالنسبة للاتفاقية رقم ٨٧ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لم تصدق حتى الآن على الاتفاقيتين رغم أن المباديء المتضمنة في هاتين الاتفاقيتين أكدتها النصوص الدستورية المتعلقة بالحقوق والحريات العامة في هذه الدول ، مما يدل على مدى تأثير تلك المستويات على النظم القانونية للدول . ومن بينها النظم القانونية في دول المجلس . وذلك بالنسبة للمستويات الدولية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي (٢٢) .

فقد أفردت كل من دساتير دولة الكويت ، دولة البحرين ، دولة قطر ، دولة الامارات العربية المتحدة ، في باب الحقوق والواجبات العامة على المباديء الأساسية التي وردت في اتفاقيتي الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم لعام ١٩٤٨، مثال ذلك المادة ٢٧ من دستور

---

(٢٢) هذا الدور الهام لمستويات العمل الدولية لتطوير الظروف الاجتماعية وحماية العمال رجالا ونساء أكد عليه تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية للدورة ٧٠ للمؤتمر العام سنة ١٩٨٤ عندما قال :

Countless instances have been recorded where, on the basis of ILO Standards and as a result of the work of Supervisory Bodies, improvements have been brought in social conditions and in the protection of working men and women .

لمزيد من التفاصيل حول دور مستويات العمل الدولية وتطويرها واهمية جهاز الاشراف الدولي لمتابعة تطبيقها ، انظر :

International Labour Standards, **Extract from the Report of the Director - General to the Intenational Labour Conference, 70th Session (1984) ,** International Labour Office .

دولة البحرين الصادر في ١٩٧٣ عندما نصت على أن :

« **حرية تكوين الجمعيات والنقابات على أسس وطنية ولأهداف مشروعة وبوسائل سلمية مكفولة ، وفقا للشروط والأوضاع التي بينها القانون ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام الى أية جمعية أو نقابة أو الاستمرار فيها** . (٢٣) » .

وبهذا النص الدستوري تأكد الحق الأساسي المنصوص عليه في المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٨٧ التي تبين حق أصحاب العمل والعمال دون تمييز وبالاختيار الحر في إنشاء أو تكوين أو الانضمام وفقا للشروط التي تضعها النقابة أو الجمعيات التي تدافع عن مصالحهم . ولتأمين هذا الحق لا بد من كفالة الحق في التعبير عن الرأي والاجتماع وغيرها من الحقوق الأساسية الضرورية لممارسة الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم . لذا أوردت المواد ٢٣ ، ٢٤ والفقرة الأولى من المادة ٢٨ من دستور دولة البحرين تلك الحقوق بشكل مفصل (٢٤) . واذا كانت هذه المواد قد أجازت للقانون تنظيم

---

(٢٣) تنص المادة الثامنة من الاتفاقية رقم ٨٧ على أنه عند ممارسة الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية يجب على أصحاب الاعمال والعمال والمنظمات التي تمثلهم احترام قانون الدولة وبالنص الانجليزي : « ... Shall respect the Law of the Land. » في حين نصت الفقرة الثانية من هذه المادة على أن قانون الاقليم يجب ألا يعوق او يطبق بشكل يؤدي الى عرقلة الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية .

(٢٤) تنص المادة ٢٣ من الدستور على أن : « **حرية الرأي والبحث العلمي مكفولة ، ولكل انسان حق التعبير عن رأيه ونشره بالقول أو الكتابة أو غيرها . . .** » .

في حين تنص المادة ٢٤ على أن « **حرية الصحافة والطباعة والنشر مكفولة وفقا للشروط والأوضاع التي يبينها القانون** » . وبموجب الفقرة الاولى من المادة ٢٨ فان : « **للأفراد حق الاجتماع دون حاجة لأذن أو إخطار سابق ، ولا يجوز لاحد من قوات الأمن حضور اجتماعاتهم الخاصة** . » .

هذه الحقوق والحريات ، كما جاء في المادة ٣١ من الدستور ، إلا أننا نجد أن الفقرة الثانية من هذه المادة نصت صراحة على أنه : « **لا يجوز ان ينال التنظيم أو التحديد من جوهر الحق أو الحرية** » . وبهذه العبارة ، فإن ممارسة الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم في اطار قانون الاقليم ، يجب أن يكون ضمن الحدود المنصوص عليها في الدستور وبشرط ألا ينتقص من جوهر الحق أو الحرية .

هذا ونجد أن دستور دولة الامارات العربية المتحدة الصادر في عام ١٩٧١ ، قد أكد على ضرورة تقيد المشرع الوطني عند وضعه للتشريعات التي تصون حقوق العمال ومصالح أصحاب العمل بمستويات العمل الدولية ، وذلك عندما قررت المادة ٢٠ من الدستور أن :

« **يقدر المجتمع العمل كركن أساسي من أركان تقدمه ، ويعمل على توفيره للمواطنين وتأهيلهم له ، ويهيء الظروف الملائمة لذلك بما يضعه من تشريعات تصون حقوق العمال ومصالح أرباب العمل ، على ضوء التشريعات العمالية العالمية المتطورة** » .

وعلى ضوء هذا النص الدستوري ، يصبح التزاما على المشرع في دولة الامارات العربية المتحدة ، الأخذ في الاعتبار مستويات العمل الدولية المتطورة عند وضع أو سن التشريعات الوطنية ذات العلاقة بحقوق العمال وأصحاب العمل . ومن ناحية أخرى تناولت المادة ٣٣ من الدستور ، المبدأ الأساسي المنصوص عليه في الاتفاقية رقم ٨٧ المتعلقة بحق أصحاب العمل والعمال في إنشاء جمعيات تدافع عن مصالحهم ، والحق في الانضمام إليها بمحض اختيارهم ، وذلك

عندما اعتبرت حرية الاجتماع وتكوين الجمعيات ، من الحريات والحقوق الأساسية التي تكفلها الدولة في حدود القانون . وكذلك تناولت المواد ٢٦ ، ٣٠ من الدستور ، الحقوق اللصيقة بالحق في الحرية النقابية وحمايتها ، عندما أكدت على الحرية الشخصية لجميع المواطنين وبالتالي عدم جواز القبض على أحد أو تفتيشه أو حجزه أو حبسه ، إلا وفقا لأحكام القانون ، ونصت المادة ٢٦ من الدستور على أنه لا يعرض أي إنسان للتعذيب أو المعاملة الحاطة للكرامة[٢٥] . وقررت المادة ٣٠ أن : « **حرية الرأي والتعبير عنه بالقول والكتابة ، وسائر وسائل التعبير مكفولة في حدود القانون** » .

وبالإضافة إلى ذلك ، فإن دستور دولة الامارات العربية المتحدة ، قد أكد على ضرورة صيانة وحماية حقوق العمال وأصحاب العمل ، ليس فقط للمواطنين ، وإنما كذلك بالنسبة للأجانب العاملين فيها ، كما يتبين من المادة ٤٠ من الدستور عندما نصت على أن : « **يتمتع الأجانب في الاتحاد بالحقوق والحريات المقررة في المواثيق الدولية المرعية ، أو في المعاهدات والاتفاقيات التي يكون الاتحاد طرفا فيها وعليهم الواجبات المقابلة لها .** » .

وحيث إن دولة الامارات العربية المتحدة عضو في منظمة العمل الدولية ، منذ عام ١٩٧٢ ، فإن المباديء الأساسية المنصوص عليها في دستور المنظمة ، تسري بحق الأجانب العاملين في الدولة تطبيقا لهذه المادة . وبهذا نجد أن دستور دولة الإمارات العربية المتحدة ، قد قرر ضمانات دستورية عند تطبيق أو الأخذ بمستويات العمل الدولية

(٢٥) انظر دراستنا « النصوص المقيدة لحقوق الانسان » مجلة دراسات الخليج عدد ٤٠ ص ٤٣

الأساسية ، كما وردت في الاتفاقية رقم ٨٧ ، وغيرها من اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بالحقوق الأساسية للانسان . وذلك بالنص صراحة على ضرورة التقيد بالتشريعات العمالية الدولية عند وضع التشريعات الوطنية (٢٦) . وسريان تلك الضمانات على الأجانب العاملين بالنسبة لحقوقهم الواردة في المعاهدات والاتفاقيات المصدق عليها من قبل دولة الإمارات العربية المتحدة .

واذا كان دستور دولة الإمارات العربية المتحدة قد أكد بنصوص صريحة على المبادىء الأساسية المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ٨٧ وغيرها من اتفاقيات العمل المتعلقة بحقوق الانسان الأساسية ، فإن النظام الأساسي المؤقت المعدل لدولة قطر الصادر في عام ١٩٧٢ ، لم يتطرق الى هذا الحق كليا . وتناول بشيء من الإيجاز في الباب الثالث المتعلق بالحقوق والواجبات العامة بعض المبادىء الأساسية بشأن الحقوق والحريات الأساسية للانسان . مثال ذلك المادة التاسعة التي نصت على أن : « الناس متساوون في الحقوق والواجبات العامة ، وذلك دون تمييز بينهم بسبب العنصر أو الجنس أو الدين » .

وكذلك نصت المادة ١٣ على أن : « حرية النشر والصحافة مكفولة وفقا للقانون » . وفيما يتعلق بحق العمل وتحقيق تكافؤ الفرص بين المواطنين ، نصت الفقرة (هـ) من المادة السابعة : « تسعى الدولة جاهدة لتوفير تكافؤ الفرص للمواطنين ولتمكينهم من ممارسة حق العمل في ظل قوانين تحقق لهم العدالة الاجتماعية » .

(٢٦) اكدت المادة ١٤ من الدستور على الاهداف المنصوص عليها في ديباجة منظمة العمل الدولية والمواثيق والاعلانات العالمية لحقوق الانسان ، عندما نصت على أن : « المساواة ، والعدالة الاجتماعية ، وتوفير الأمن والطمأنينة ، وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين ، من دعامات المجتمع ، والتعاضد والتراحم صلة وثقى بينهم . » .

ولما كانت دولة قطر عضوا في منظمة العمل الدولية ، فان العمل على تحقيق الاهداف الرئيسية المنصوص عليها في ديباجة دستور المنظمة وفي إعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤ ، يعتبر من الواجبات الأساسية الواجب مراعاته ، عند وضع التشريعات الاجتماعية ذات العلاقة الوثيقة بالحقوق الأساسية للعمال وتحسين ظروف العمل . وبناء على ما سبق ، فان غياب الضمانات الدستورية في دولة قطر ، قد شكل عقبة في تطبيق المباديء الأساسية المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم .

وأما الوضع بالنسبة للمملكة العربية السعودية وسلطنة عمان ، فان النظام القانوني المعمول به في هاتين الدولتين ، يجعل من الصعوبة ، بيان الضمانات الدستورية المقررة ، لممارسة المباديء الأساسية المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم ، إلى جانب أنهما لم تصدقا حتى الآن على الاتفاقية المذكورة ، كما هو الوضع بالنسبة لدول المجلس الأخرى (٢٧) .

---

(٢٧) في هذا الخصوص ، اعتبرت لجنة المؤتمر التابعة لمنظمة العمل الدولية ـ بعد مناقشتها المسح العام الذي اعدته لجنة الخبراء القانونيين عام ١٩٨٣ . حول هذه الاتفاقية ، والاتفاقية رقم ٩٨ ، بشأن التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩ والاتفاقية رقم (١٤١) بشأن حق العمال الريفيين في التنظيم لعام ١٩٧٥ ، والتوصية رقم ١٤٩ الخاصة بهذه الاتفاقية لعام ١٩٧٥ ـ أنها تشكل الأساس الضروري للدول التي لم تصدق على الاتفاقيات الأساسية ، وان تقوم الدول المصدقة عليها بتطبيقها ، لأن احترام هذه الاتفاقيات تعتبر من الاولويات التي لا غنى عنها لصون وحماية حقوق العمال وأصحاب الاعمال في مختلف انحاء العالم .

انظر في هذا الصدد تقرير لجنة الخبراء القانونيين لتطبيق اتفاقيات العمل الدولية : 54th Session, 1984 p. 4 .

ورغـم ذلك ، فإن موقف المملـكة العـربية السعـودية ، من مستـويات العمـل الـدولية ، فيما عدا تلك المنصـوص عليهـا في الاتفاقيتين ٨٧ ، ٩٨ ، سوف نتناوله فيما بعد ، خاصة وأن المملكة العـربية السعـودية ، من الـدول المصدقـة على اتفـاقيات العمـل الأساسية الخاصة بإلغاء الأعمال الشاقـة ، وكذلك إزالـة التمييز في العمالة والمساواة في التعويض والمكافأة بين الرجال والنسـاء بالنسبـة لذات العمل ، وغيرها من الاتفاقيات التي تعتبـر من اتفـاقيات حقوق الإنسان الأساسية .

أمـا بالنسبـة لسلطنـة عمان ، فإن عدم وجـود دستـور في تلك الدولة ، بالإضافة الى عدم انضمامها الى منظمة العمـل الـدولية ، وبالتالي عدم تصديقها على أية اتفاقية من اتفاقيات العمل يجعل من الصعوبة تحديد موقفها من المبادىء الأساسية المنصـوص عليهـا في مستويات العمل الدولية (٢٨) .

ولقد أقر دستور دولة الكويت ، الصادر عام ١٩٦٢ ، صراحة في

---

(٢٨) تجدر الاشارة الى ان قانون العمل العماني الصادر في ١٩٧٣ لم يتطرق للحرية النقابية والحق في تكوين النقابات الخاصة بأصحاب العمل والعمال ، ونص على المبادىء الاساسية المنصوص عليها في اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بحماية حقوق العمال ، وساعات العمل ، والتدريب المهني ، والأجور والاجازات ، وتشغيل الاحداث والنساء ، والامن الصناعي ، ومنازعات العمل ، والعقوبات المقررة على أصحاب العمل لعدم التقيد بلحكام القانون .

للضمانات القانونية للعمال وأصحاب العمل ، انظر : القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٣ الخاص باصدار قانون العمل ، مجلد القوانين النافذة والصادرة لعام ١٩٧٣ ، سلطنة عمان ص ١٠٤ .

المادة ٤٣ الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم والاعتراف بالحقوق الاساسية ، المكملة لمبدأ الحرية النقابية ، عندما نص على أن « **حرية تكوين الجمعيات والنقابات على أسس وطنية وبوسائل سلمية مكفولة وفقا للشروط والأوضاع التي بينها القانون ، ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام الى أي جمعية أو نقابة** » .

وتناولت المادة ٤٤ من الدستور ، الحقوق الضرورية لممارسة الحرية النقابية ، مثال ذلك حق الافراد في الاجتماع دون حاجة أو اخطار سابق ، ولا يجوز لأحد من قوات الأمن حضور اجتماعاتهم الخاصة ، وكذلك الحق في الاجتماعات العامة ، والتجمعات وفقا للشروط والأوضاع التي بينها القانون . إلى جانب ذلك ، أكدت المادة ٣٦ على حرية الرأي والتعبير عن الرأي بالنشر أو الكتابة أو غيرها [٢٩] .

وبهذه النصوص الدستورية ، أكد المشرع الكويتي ، على المبادىء الأساسية لحقوق الانسان التي تناولتها الاتفاقيتان رقم ٨٧ ، ورقم ٩٨ بشأن الحرية النقابية ، وحماية الحق في التنظيم النقابي وبصورة أقل شمولية مما عليه في دستور دولة الامارات العربية المتحدة ، التي الزمت المشرع الوطني بمراعاة مستويات العمل الدولية عند وضعه التشريعات الوطنية . ومن ناحية أخرى ، فان

---

(٢٩) تنص المادة ٣٦ على أن : « حرية الرأي والبحث العلمي مكفولة ولكل انسان حق التعبير عن رأيه ونشره بالقول او الكتابة أو غيرهما ، وذلك وفقا للشروط والاوضاع التي بينها القانون » .

انظر كذلك المادة (٣٧) من الدستور بشأن كفالة المشرع لحرية الصحافة والطباعة والنشر وفقا للشروط التي بينها القانون .

ممارسة تلك الحقوق والحريات الأساسية ، المنصوص عليها في دستور دولة الكويت يجب أن تتم في اطار القيد العام الذي يرد على ممارسة الحريات المنصوص عليها في المادة ٤٩ من الدستور والتي تنص على أن :

« مراعاة النظام العام واحترام الآداب العامة واجب على جميع سكان الكويت » .

وعليه فإن الدستور ترك للمشرع الوطني الحق في تنظيم هذه الحقوق ، مع مراعاة النظام العام ، أو احترام الآداب في الدولة مما قد يؤدي في الواقع العملي الى الانتقاص منها بسبب القيود المنصوص عليها في هذه المادة والصلاحيات الواسعة المجازة للمشرع العادي عند تناول الحقوق والحريات العامة .

ومن ناحية أخرى ، فإن دولة الكويت تعتبر الدولة الوحيدة من دول المجلس المصدقة على الاتفاقية رقم ٨٧ ، بشأن الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم في عام ١٩٦١ . لذا فإنها ملتزمة وفقا للفقرة (د) من المادة ١٩ ، من دستور منظمة العمل الدولية ، باتخاذ الإجراءات الضرورية ، لتنفيذ الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقية في دولة الكويت ، من خلال التشريعات الوطنية المعمول بها [٣٠] . وإذا كانت هذه المادة تلزم الدول المصدقة بالتزام معين بالنسبة لاتفاقية ما ، فإن هذا الالتزام يجب أن يطبق في إطار السياسة الاقتصادية

---

(٣٠) تنص الفقرة (د) من المادة ١٩ من دستور المنظمة الدولية على أن : « يقوم العضو الذي حصل على موافقة سلطته أو سلطاته التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها بابلاغ التصديق الرسمي للاتفاقية الى المدير العام وباتخاذ ما يكون ضروريا من الاجراءات لانفاذ احكام الاتفاقية » .

والاجتماعية التي تتبناها الدولة ، بالاضافة إلى الأخذ في الاعتبار الوضع السياسي في كل دولة ، وحاجات هذه الدول في التنمية . هذا الاتجاه تنادي به كثير من الدول النامية ، والدول الأخرى الأعضاء في المنظمة (٣١) .

وتطالب بعض الحكومات الآسيوية الأخذ بالاتجاه الذي يؤكد على ضرورة اتباع نظام تدريجي لتنفيذ المبادىء المنصوص عليها في مستويات العمل الدولية ، وذلك في مرحلة سابقة على التصديق ، مع التأكيد على أهمية التصديق ، وبصورة خاصة على الاتفاقيات التي سبقت الاشارة إليها (٣٢) .

ويستدل من التقارير الوطنية ، التي ارسلت من دولة الكويت للمنظمة الدولية ، عملا بالمادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية ، أن أحكام التشريع الوطني المعمول به في دولة الكويت ذات العلاقة بالحرية النقابية ، والحق في التنظيم النقابي ، لا تتلاءم

---

(٣١) حول وجهات نظر الدول والمنظمات ذات العلاقة ، والمتعلقة بمستويات العمل ، وكيفية تنفيذها في الدول المصدقة عليها ، انظر : تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية في الدورة التاسعة للمؤتمر الآسيوي الاقليمي الذي انعقد في الفلبين ، ديسمبر ١٩٨٠ بعنوان : **Application of ILO Standards Report,** (Part 2) p. 11.

(٣٢) لأهمية التصديق وتنفيذ مستونات العمل الدولية بالنسبة للدول الآسيوية ، انظر : التوصيات الصادرة من الدورة (١٧) للجنة آسيا الاستشارية عام ١٩٧٧ بهذا الشأن ، عندما أكدت التوصية رقم (١١٠) على أن :

" ... Efforts should be made towards further ratification especially of human rights instruments, such as Conventions Nos. 87 and 98 on freedom of association and collective bargaining and those Concerning rural workers such as Conventions Nos . 129 and 141 .... "

مع أحكام المادة الثالثة من الاتفاقية رقم ٨٧ ، لأن نصوص وأحكام قانون العمل الكويتي في القطاع الاهلي لعام ١٩٦٤ ، بشأن تكوين النقابة وشروط العضوية فيها ، أجازت للسلطات المختصة ممارسة حق الرقابة على أنشطة النقابة ، والاطلاع على تقاريرها. (٣٣) ونذكر في هذا الصدد ، على سبيل المثال ، المادة ٧٦ من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي التي تجيز للسلطات الوطنية ، فحص ومراقبة وثائق وسجلات النقابة في اي وقت في مقر النقابة . وتتناول المادة ٧٧ من القانون المذكور مسألة حل النقابة اختياريا أو إجباريا وعلى أن أموال الجمعية وممتلكاتها ، تؤول الى الدولة عند حل النقابة ، في حين أن الفقرة الثانية من المادة الثالثة من الاتفاقية رقم ٨٧ ، تمنع السلطات المختصة من أي تدخل ، قد يؤدي الى تقييد أو عرقلة ممارسة الحقوق المشروعة . من ذلك ، حق العمال وأصحاب العمل في وضع النظام الأساسي او اللوائح ، واختيار ممثليهم بحرية تامة (٣٤) . ونجد ان المادة ٧٢ من قانون العمل الكويتي ، تستوجب

---

(٣٣) قررت المادة الثالثة من الاتفاقية أنه :

١ ـ « لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق وضع دساتيرها وانظمتها وانتخاب ممثليها في حرية تامة ، وتنظيم إداراتها ووجوه نشاطها وصياغة برامجها .

٢ ـ تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو أن يحول دون ممارستها المشروعة. » .

(٣٤) نصت الفقرة (ب) من المادة ٧٧ على حق وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في اصدار حكم بحل النقابة اذا قامت بعمل يعتبر مخالفا لاحكام هذا القانون والقوانين المتعلقة بحفظ النظام العام والآداب ، على ان تعطى للنقابة الحق في استئناف الحكم . وبموجب عبارة القوانين المتعلقة بحفظ النظام العام والاداب ، فان للوزارة صلاحية وسلطات واسعة في حل النقابة مما يشكل قيدا على الحرية النقابية .

حصول العامل على شهادة حسن السير والسلوك من الجهة المختصة قبل انضمامه الى النقابة . بالاضافة إلى ذلك ، تشترط الفقرة الفرعية (و) من الفقرة الرابعة من المادة ٧٤ من القانون ذاته ، ضرورة حصول العامل على شهادة من وزارة الداخلية ، بعدم اعتراضها على أي مؤسس يرغب في الانضمام الى النقابة ، وذلك قبل إنشائها أو تأسيسها (٣٥) .

وبموجب التفسير الذي تأخذ به لجنة الخبراء القانونيين لمنظمة العمل الدولية ، لنص المادة الثالثة من الاتفاقية رقم ٨٧ ، فإن الاجراءات الرسمية من أجل إشهار وجود النقابة ولوائحها ومؤسسيها ، لا تعد تدخلا من السلطات المختصة في الدول الاطراف في الاتفاقية ، وفقا لمفهوم المادة الثالثة من الاتفاقية . وانما الذي يعد مخالفة لنص الاتفاقية . إعطاء السلطة المختصة في تلك الدول الحق في الموافقة أو عدم الموافقة على إنشاء أو تسجيل منظمات أصحاب العمل والعمال ، لأن ذلك يعد بمثابة الاذن المسبق لإنشاء

---

(٣٥) يعد قانون العمل الكويتي ، من ضمن التشريعات الوطنية التي تتضمن أحكاما مفصلة حول الشروط الواجب توافرها والاجراءات التي يجب أن تتبع عند تكوين أو انتخاب الاعضاء في النقابات ، وفي رأي لجنة الخبراء ، أن هذه التفاصيل قد تعرقل تطبيق نصوص الاتفاقية رقم ٨٧ في هذه الدول ، وقررت بهذا الخصوص أن ذلك يقيد ممارسة الحرية النقابية والحق في التنظيم لأن :

" ... It is essential that the public authorities refrain from any interference which would restrict the exercise of this rights, whether in determining the conditions of eligibility of union officials or in the process of the elections themselves. "

See paragraphs 155 and 156, Chapter VI, Freedom of Association and Collective Bargaining. (1983) p. 50.

النقابة ، وعليه فان الاذن المسبق يتعارض مع حق العمال وأصحاب العمل في تكوين نقابات أو منظمات بمحض اختيارهم لتعزيز الدفاع عن مصالحهم وتطوير قدراتهم (٣٦) .

ومن ناحية أخرى ، لا تجيز المادة ٨٠ من قانون العمل الكويتي ، للعمال وأصحاب العمل ، الحق في انشاء أو تكوين اكثر من اتحاد عام للعمال . وحيث إن الهدف الرئيسي من المادة الخامسة من الاتفاقية رقم ٨٧ ، السماح للعمال وأصحاب العمل ، بتكوين أكثر من نقابة أو اتحاد بمحض اختيارهم (٣٧) ، فان تقييد هذا الحق كما هو الحال في المادة ٨٠ من قانون العمل الكويتي أو بوساطة القرارات الادارية أو القوانين الوطنية ، تعد مخالفة لنص الاتفاقية ، لأن الأصل هو الأخذ بنظام تعدد التنظيمات أو الاتحادات ، لان هذا النظام يوفر حماية أكبر للفئات الأخرى من العمال وأصحاب الأعمال

---

(٣٦) لمزيد من التفاصيل حول الأمور التي تعتبر تدخلا في الحرية النقابية ، والحق في التنظيم النقابي ، وفقا للاتفاقية ٨٧ ، انظر المسح العام الذي اعدته لجنة الخبراء القانونيين لتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية لعام ١٩٨٤ بعنوان :

Freedom of Association and Collective Bargaining, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, **Report 111 (Part 4B) , International. Labour Conference, 69th Session,** (1983) Paragraphs. 109 and 113 .

(٣٧) تنص المادة ٨٠ من القانون بأنه : « **يجوز للنقابات والاتحادات المشكلة طبقا لهذا القانون ان تكون فيما بينها اتحادا عاما للعمال ، ولا يجوز قيام اكثر من اتحاد عام واحد في الدولة** » وقد نصت المادة ٨٧ من القانون على سريان المعايير المقيدة بشأن تكوين نقابات العمال عند تكوين اتحادات اصحاب الاعمال وسير العمل فيها والرقابة عليها وانضمامها الى أي اتحادات عربية أو دولية .

في تكوين نقابات مهنية تدافع عن مصالحهم في حالة عدم إمكانية الانضمام الى النقابة العامة [٣٨] .

وأخيرا ، فان منع النقابيين من ممارسة أو المساهمة في الأنشطة السياسية أو الدينية وفقا للمادة ٧٣ من القانون ، لا تتلاءم مع أحكام الاتفاقية التي اجازت هذا الحق بشكل غير مباشر ، حيث ان تبني الدولة لسياسة اجتماعية او اقتصادية قد يكون لها مردود على وضع العمال . وبالتالي يصبح من الضروري للعمال إبداء وجهة نظرهم من الاجراءات التي تتخذها الدولة أو الدفاع عنها لحماية مصالحهم [٣٩] .

إلى جانب ذلك ، وضع المشرع الكويتي شروطا في المادة ٧٢ من

---

(٣٨) في رأي لجنة الخبراء القانونيين لمنظمة العمل الدولية ، أن عدم الأخذ بنظام تعدد التنظيمات الفعلية او القانونية ، يتعارض مع روح المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٨٧ ، التي تقرر حرية العمال وأصحاب العمل في الحق في التنظيم النقابي ، والاختيار الحر في ذلك ، وعليه فان هذه الممارسات العملية يجب ألا تؤكدها النصوص القانونية كما هو الحال في بعض الدول ومنها دولة الكويت ، لذلك قررت اللجنة أنه :

" While it is generally to the advantage of workers and employers to avoid proliferation of competing organisations, trade union unity directly or indirectly imposed by law run counter to the standards expressly laid down in the Convention " .

لرأي اللجنة في هذه المسألة ، انظر المرجع السابق :

Freedom of Association and Collective Bargaining, Chapter V, Paragraphs 137 and 138.

(٣٩) بموجب المادة ٧٣ من القانون ، فانه يحرم على النقابات الاشتغال بالمسائل السياسية أو الدينية أو المذهبية .

قانون العمل الكويتي ، حيث استلزمت توافر شرطين بالنسبة للعامل الكويتي ولكنها أضافت شرطا ثالثا بالنسبة للعمال غير الكويتيين الذين يرغبون في الانضمام الى النقابة . وعلى هذا لا يجوز لهم الانضمام إلا بعد ثبوت الإقامة لمدة خمس سنوات متتاليات في الكويت . ولا يحق لهؤلاء الاشتراك في عضوية مجلس الإدارة أو التصويت ، وإنما يحق لهم أن ينتدبوا ممثلا عنهم للتعبير عن وجهات نظرهم لدى مجلس إدارة النقابة (٤٠) . هذه الشروط المنصوص عليها في المادة ٧٢ من القانون الكويتي . لا تتمشى مع مفهوم المادة الثانية من الاتفاقية بشأن عدم التفرقة بين العامل الوطني أو الأجنبي كما يستدل من عبارة « للعمال وأصحاب العمل دون تمييز من أي نوع . . » . هذا الاختلاف بين القانون الوطني وبين أحكام ومباديء الاتفاقية رقم ٨٧ قد حدا بجهاز الإشراف في منظمة العمل الدولية ، على إرسال ملاحظات لدولة الكويت ، للعمل بقدر المستطاع على تعديل أحكام تشريعها الوطني الذي يحتوي على معايير للعمل لا تتلاءم مع المعايير الدولية المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ٨٧ (٤١) .

---

(٤٠) تناول السطر الثاني من المادة ٧٢ من القانون ، وضع العمال غير الكويتيين في هذا الشان ، عندما نصت على أنه : « يجوز للعمال غير الكويتيين إذا توافر فيهم هذان الشرطان (بلوغ سن ١٨ سنة ، وشهادة حسن السير والسلوك معتمدة من الجهة المختصة) ، بجانب حصولهم على بطاقة عمل تثبت انضمامهم إلى النقابة دون أن يكون لهم الحق في أن ينتخبوا ، وانما يحق لهم أن ينتدبوا احدهم لكي يمثلهم ويبدي وجهة نظرهم لدى مجلس ادارة النقابة ، ويحظر على العامل غير الكويتي الانتساب إلى النقابة إلا إذا مضى على وجوده بالكويت مدة خمس سنوات متتاليات من تاريخ صدور هذا القانون »

(٤١) لملاحظات لجنة الخبراء القانونيين لتطبيق اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية بشأن =

وهكذا تتبين لنا ، من الأمثلة التي ذكرناها ، العقبات التي تحول دون الأخذ بأحكام الاتفاقية رقم ٨٧ في بعض الدول التي صدقت على الاتفاقية ، كما هو الحال بالنسبة لدولة الكويت ، هذا التباين بين أحكام التشريع الوطني وبين مستويات العمل الدولية ، يدل على العلاقة الوثيقة بين مستويات العمل الدولية وممارسة الحريات المدنية في الدول النامية . ومع ذلك فان الأوضاع السياسية والاقتصادية والطبيعة السكانية ، قد تفرض على الدولة الأخذ بالحد الأدنى من المباديء المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ٨٧ مع تعديلها ، لكي تتلاءم مع الأوضاع السائدة كما هو الحال في دولة الكويت ، رغم أنها من الدولة المصدقة على الاتفاقية رقم ٨٧ ، وأقر دستورها الحرية النقابية والحق في حماية التنظيم النقابي . من هنا تبرز أهمية مراعاة وضع الدول النامية والمصدقة على اتفاقية معينة من اتفاقيات العمل الدولية ، وذلك لتفادي العقبات القانونية والعملية ، مما يستوجب قيام المنظمة الدولية بتقديم المساعدات الفنية والخبرات للدول النامية ، لمساعدتها على تطوير تشريعاتها الوطنية ذات العلاقة بالحرية النقابية والحق في التنظيم النقابي ، وبصورة خاصة تلك الدول التي لم يكن لها دور إيجابي عند وضع وإعداد تلك الاتفاقيات ، مع ذلك صدقت عليها فيما بعد ، بهدف توفير الحماية

= عدم ملاءمة بعض احكام قانون العمل الكويتي ، لمستويات العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية ، والحق في التنظيم ، وبصورة خاصة مخالفتها للمواد ٢ ، ٣ ، ٥ ، من الاتفاقية ، انظر تقرير اللجنة لعام ١٩٨٣ المنشور من قبل مكتب العمل الدولي للمؤتمر العام الدورة ٦٩

Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations Part 111 (4 A) P. 136 .

الدولية ، كما هو الحال بالنسبة لدولة الكويت أو غيرها من الدول الحديثة التي لم تكن عضوا في هذه الهيئة عند إبرام العديد من الاتفاقيات الدولية التي تتناول المستويات الدولية المتعلقة بالحقوق الأساسية للإنسان ، وخاصة فئة العمال .

أن الرأي الذي ننادي به ، يتفق مع الواقع والأوضاع الدولية السائدة في المجتمع الدولي . ولا نقصد من ذلك تبرير مواقف الدول الأطراف في الاتفاقية ، وتقاعسها في تنفيذ التزاماتها المنصوص عليها في الاتفاقية ، كما هو الحال بالنسبة لدولة الكويت ، وغيرها من الدول التي تدل تقاريرها الوطنية على عدم مسايرة تشريعاتها الوطنية للمستويات الدولية ، وانما انطلاقا من الرغبة في تشجيع هذه الدول على تبني وتطبيق مستويات العمل الدولية الأساسية في دولهم ، مع عدم إهمال أو التقليل من أهمية الظروف أو الاوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والسكانية التي قد تحول دون تطبيق هذه المستويات من الناحية العملية مع وجود النصوص القانونية ، لأن الحاجة إلى هذه المعايير والمستويات ، يقصد بها تحسين أوضاع العمال ، وتوفير الضمانات القانونية لهم ، في ضوء النظام القانوني القائم في المرحلة الحالية .

وتجدر الاشارة إلى ان دولة الكويت ، قد شكلت لجنة ثلاثية من العمال وأصحاب العمل ، ومن الحكومة لوضع قانون جديد للعمل ، يأخذ في الاعتبار المباديء الأساسية المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ٨٧ في ضوء الملاحظات التي أبدتها لجنة الخبراء القانونيين ، لتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ، إلى جانب

اعتماد مستويات العمل الدولية الأخرى والضرورية لتحسين أوضاع العمال والتنمية الاقتصادية في دولة الكويت على أساس من العدالة الاجتماعية لرفع مستوى المعيشة وتحقيق الرخاء للمواطنين (٤٢) .

هذا بايجاز موقف دساتير دول مجلس التعاون الخليجي من المستويات الدولية المتعلقة بالحرية النقابية ، وحماية حق التنظيم والحقوق الأخرى الضرورية لممارستها ، كما يتجلى من المباديء الأساسية المدونة في هذه الدساتير ، أو في بعض التشريعات الوطنية التي تضمنت بعض المباديء المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ٨٧ .

ومن الاستعراض السابق ، تبين لنا عدم التماثل في مواقف هذه الدول ، في تبني المستويات الدولية المتعلقة بهذه المسألة ، في النظم القانونية الوطنية لدول المجلس ، مما أدى إلى اختلاف مواقفها أو أتجاهاتها ، حيال المباديء الأساسية المدونة في اتفاقيات العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي خاصة وأن أغلبها لم تصدق على هذه الاتفاقية التي تعد من أوليات حماية حقوق الإنسان العامل .

---

(٤٢) انظر في هذا الصدد ، المادة ٢٠ من الدستور ، والمادة ٢٤ التي تنص على ان : « العدالة الاجتماعية أساس الضرائب والتكاليف العامة » وتبين المذكرة التفسيرية للدستور ، عند تناولها للمادة ٢٠ ، أن « العدل هنا تقريبي لا يعني التعادل الحسابي او المناصفة بينها فالمسألة متروكة للمشرع داخل هذا التحديد العام المرن . . » وبهذه العبارة ، فإن الدستور الكويتي قد ترك للمشرع صلاحية واسعة في تنظيم العلاقة بين النشاط العام والنشاط الخاص ، وفقا للصالح العام ومصالح الافراد . انظر المذكرة التفسيرية لدستور دولة الكويت لعام ١٩٦٢ ص ٦٥ .

ونخصص البند الثاني من الفصل الثاني من الدراسة لبيان موقف دول المجلس من مستويات العمل الدولية المدونة في اتفاقيات العمل المصدق عليها من قبل دول المجلس ، وعلى الأخص الاتفاقيات المتعلقة بالحقوق الأساسية للانسان ، مثال ذلك ، الاتفاقية رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠ بشأن الأعمال الشاقة أو السخرة . والاتفاقية رقم ١٠٥ الخاصة بالغاء الأعمال الشاقة لعام ١٩٥٧ ، والاتفاقية رقم ١٠٠ بشأن المساواة بين الرجل والمرأة في التعويض ، أو مكافأة انتهاء الخدمة لعام ١٩٥١ ، وأخيرا الاتفاقية رقم ١١١ المتعلقة بالقضاء أو منع التمييز في العمالة والمهن لعام ١٩٥٨ .

هذه الاتفاقيات ، تدون المبادىء الأساسية الواجب مراعاتها من قبل الدول الأطراف ، عند إعداد ووضع السياسة الاجتماعية ، وبصورة خاصة التشريعات الاجتماعية المتعلقة بالعمل والعمال ، في مجال الاستخدام والتدريب . وحيث إن معظم دول المجلس صدقت على هذه الاتفاقيات ، فإنها ملتزمة وفقا للفقرة الفرعية (د) من الفقرة (٥) من المادة ١٩ باتخاذ ما يكون ضروريا من الاجراءات لانفاذ أحكام الاتفاقية في دولهم . ومن هذا المنطلق نبين كيفية تطبيق دول المجلس للمستويات الدولية من خلال التشريعات الوطنية أو من خلال الممارسات الفعلية والعملية كما يستدل من التقارير الوطنية التي تتلقاها منظمة العمل الدولية من هذه الدول .

ثانيًا : موقف دول المجلس من المستويات الدولية المصدّق عليها :

تبين الإحصائيات الصادرة من منظمة العمل الدولية ، أن مجموع

الاتفاقيات الدولية المصدقة عليها دول المجلس ، لا تتجاوز ٣٤ اتفاقية(٤٣). ومن بين هذه الاتفاقيات نجد أن ثلاث اتفاقيات فقط ، تعد من الاتفاقيات التي تدون المبادىء الأساسية لحقوق الانسان وحرياته الأساسية (٤٤) . وحيث ان كلا من دولة البحرين ودول الكويت والمملكة العربية السعودية . قد صدقت على الاتفاقية رقم ٢٩ . والاتفاقية رقم ١٠٥ فيما عدا البحرين وقطر ، فإنه يصبح بالإمكان تحديد مواقف هذه الدول من المستويات الدولية المتعلقة بمنع الأعمال الشاقة أو إلغائها كما تنص على ذلك أحكام الاتفاقية رقم (١٠٥) لعام ١٩٥٧ . كذلك الشأن بالنسبة للاتفاقية رقم ١١١ المتعلقة بمنع التمييز في العمالة والمهن لعام ١٩٥٨ ، والمصدق عليها من كل من دولة قطر والكويت والمملكة العربية السعودية كما سنرى بالنسبة لكل اتفاقية على حدة : ـ

١ ـ الاتفاقية رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠ بشأن الأعمال القسرية (السخرة) :

تعد الاتفاقية رقم ٢٩ التي دخلت دور التنفيذ في عام ١٩٣٢ ،

---

(٤٣) لمجموع اتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها من قبل دول المجلس والمسائل التي تناولتها ، انظر الجدول المرفق بالدراسة ، بعنوان / اتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها من قبل دول المجلس حتى يناير ١٩٨٢ .

(٤٤) الاتفاقيات الثلاثة المشتركة بين دول المجلس هي التالية : ـ الاتفاقية رقم ٢٩ بشأن أعمال السخرة أو الأعمال الشاقة لعام ١٩٣٠ (كويت / البحرين / المملكة العربية السعودية) .
والاتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز في العمالة والمهن لعام ١٩٥٨ (قطر / كويت / المملكة العربية السعودية) .
والاتفاقية رقم ١٠٥ المتعلقة بإلغاء الأعمال الشاقة لعام ١٩٥٧ (كويت / المملكة العربية السعودية) .

من أكثر اتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها من قبل الدول الأعضاء في المنظمة ، حيث بلغ عدد الدول الاطراف فيها حتى يناير ١٩٨٢ حوالي ١٢٤ دولة (٤٥) . وتهدف الاتفاقية رقم ٢٩ إلى إزالة كافة أشكال العمل الالزامي ، أو إكراه أحد على اعمال السخرة في أقرب فرصة ممكنة (٤٦) . وقد حددت الفقرة الاولى من المادة الثانية من الاتفاقية ، المقصود بالأعمال القسرية ، بأنها تعني : « **جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب ، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره .** » .

---

(٤٥) أصبحت دولة البحرين طرفا في هذه الاتفاقية في ١١ أغسطس ١٩٨١ ، وصدقت دولة الكويت على الاتفاقية بتاريخ ٢٣ سبتمبر ١٩٦٨ ، في حين صدقت المملكة العربية السعودية على الاتفاقية بتاريخ ١٥ يونيه ١٩٧٨ . ولم تصدق حتى الآن كل من دولة قطر ، ودولة الامارات العربية المتحدة على هذه الاتفاقية ، رغم ان دساتيرها تمنع فرض الأعمال الشاقة على الأفراد كما تهدف هذه الاتفاقية ، مثال ذلك المادة (٣٤) من دستور دولة الامارات العربية المتحدة التي تنص على أنه « .... **لا يجوز فرض عمل اجباري على أحد إلا في الأحوال الاستثنائية التي ينص عليها القانون ، وبشرط التعويض عنه ، ولا يجوز استعباد أي إنسان** » .

ولم يرد نص صريح في النظام الأساسي لدولة قطر بشأن تحريم عمل السخرة وبالتالي فان القواعد العامة المعترف بها دوليا في مواثيق وإعلانات حقوق الانسان تسري بهذا الشأن .

(٤٦) حددت الفقرة الثانية من المادة الأولى من الاتفاقية رقم ٢٩ ، فترة انتقالية يمكن الالتجاء إلى الأعمال الشاقة للاغراض العامة فقط ، وكاجراء استثنائي في إطار الشروط والضمانات المقررة في الاتفاقية ، وأجازت الفقرة الثالثة من المادة الاولى ، لمجلس الادارة تحديد انتهاء الفترة الانتقالية ، بعد مرور خمس سنوات من تاريخ دخول الاتفاقية دور التنفيذ . وبناء على ذلك ، فان تلك الفترة قد انتهت بالنسبة لأغلب الدول الأطراف في الاتفاقية حيث إنها دخلت دور التنفيذ في مايو ١٩٣٢ طبقا لاحكام المادة ٢٨ من الاتفاقية المذكورة .

وبينت الفقرة الثانية بأن عبارة « عمل السخرة أو العمل القسري » لا تشمل الأعمال التالية : ـ

أ ـ أي عمل أو خدمة تفرض بمقتضى قوانين الخدمة العسكرية الالزامية لأداء عمل ذي صبغة عسكرية بحتة .

ب ـ أي عمل أو خدمة تشكل جزءا من واجبات المواطنين المدنية العادية في بلد يتمتع بالحكم الذاتي الكامل .

ج ـ أي عمل أو خدمة تفرض على شخص بناء على إدانة قضائية ، شريطة ان ينفذ هذا العمل أو هذه الخدمة في ظل إشراف وسيطرة سلطة عامة ، وألا يؤجر هذا الشخص لافراد أو شركات أو جمعيات خاصة أو يوضع تحت إشرافها .

د ـ أي عمل أو خدمة تفرض في حالات الطوارىء القاهرة ، أي في حالة الحرب أو في حالة نكبة أو خطر مثل الحرائق أو الفيضانات أو حالات المجاعة ، أو الزلازل أو الامراض الوبائية التي تصيب البشر او الحيوانات ، أو غزوات الحيوانات أو الحشرات ، أو الآفات النباتية عموما التي من شأنها ان تعرض للخطر بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم .

هـ ـ الخدمات الفردية العامة البسيطة التي يؤديها اعضاء المجتمع المحلي خدمة للمصلحة المباشرة ، والتي يمكن تبعا لذلك أن تعتبر واجبات مدنية طبيعية تقع على عاتق اعضاء هذا المجتمع ، شريطة أن يكون لهم أو لممثليهم المباشرين حق إبداء الرأي في صحة الحاجة الى هذه الخدمات .

وبموجب الفقرة الثانية من المادة الثانية من الاتفاقية ، فان هناك خمسة أنواع من الأعمال أو الخدمات لا تعتبر بموجب أحكام الاتفاقية من الأعمال الشاقة أو العمل القسري ، بشرط الاخذ في الاعتبار عند العمل بها الشروط والضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية . ولضمان احترام احكام الاتفاقية من قبل الدول الاطراف ، اعتبرت مخالفتها بمثابة جريمة جنائية يعاقب عليها ، عندما قررت المادة ٢٥ من الاتفاقية أن :

« يعاقب فرض عمل السخرة أو القسري بصورة غير مشروعة بوصفه جريمة جنائية ، ويلتزم كل عضو يصدق هذه الاتفاقية بواجب كفالة كون العقوبات التي يفرضها القانون ذات فعالية وضمان نفاذها بكل دقة . » .

ونظرا لأهمية المبادىء المنصوص عليها في هذه الاتفاقية ، لحماية الحقوق الأساسية للانسان ، ومنع استغلاله في أعمال تتنافى مع الكرامة الإنسانية ، ولوضع حد للأعمال القسرية التي تمارس كوسيلة عقابية (٤٧) ، تضمنت الاتفاقية أحكاما تلزم فيها السلطات المختصة بأن تصدر لوائح دقيقة تنظم اللجوء إلى عمل السخرة ، أو العمل القسري ، واتخاذ جميع التدابير لضمان تطبيق اللوائح المنظمة للاستخدام في السخرة أو العمل القسري ، في الحالات الاستثنائية ، وفقا لاحكام الاتفاقية ، مع العمل على توعية الاشخاص الذين

---

(٤٧) تنص المادة ٢٠ من الاتفاقية على أنه : « لا يجوز لقوانين الجزاء الجماعي ، القاضية بامكان فرض عقوبة على جماعة بكاملها عن جريمة ارتكبها بعض من افرادها ، أن تشتمل على أحكام تفرض الزام الجماعة بعمل سخرة أو عمل قسري كوسيلة من وسائل العقوبة » .

يفرض عليهم عمل السخرة ، أو العمل القسري باللوائح التنظيمية والضمانـات المقـررة لهـم ، بموجـب القوانـين الـوطنية وبموجـب المستويات الدولية [٤٨] .

هذا وقد قامت منظمة العمل الدولية ، بإجراء مسح شامـل في الدول الأعضاء في المنظمة ، بمناسبة مرور خمسين عامـا على اعتماد الاتفاقية في عام ١٩٣٠ ، للاطلاع على الانجازات والصعوبات التي تواجه الدول المصدقة على الاتفاقية في تطبيقها بدولهم [٤٩] . وبموجب المادة ١٩ من دستور المنظمـة ، طلـب مجلس إدارة منظمـة العمـل الدولية في عام ١٩٧٨ من الدول غير المصدقة على الاتفاقية ، تقديم **تقارير وطنيـــة لتحديد موقفها من المباديء المنصـوص عليهـا في الاتفاقية في تلك الدول ، وذلك بناء على طلـب العمال الأعضـاء في**

---

(٤٨) بينت المواد ١٧ ، ١٨ ، ٢٣ ، ٢٤ من الاتفاقية ، الاجراءات الواجب اتباعها من السلطة المختصة عند اللجوء الى السخرة أو العمل القسري ، وذلك لضمان حماية العمال من الامراض ، وتوفير الضمانات الاخرى لعدم إساءة استخدام هذه الرخصة .

(٤٩) يعتبر المسح العام الذي قامت به لجنة الخبراء القانونيين لتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية في عام ١٩٧٩ ، للمؤتمر العام الثالث من نوعه بعد اعتماد الاتفاقية رقم (١٠٥) بشأن الغاء أعمال السخرة عام ١٩٥٧ ، حيث قامت اللجنة باجراء مسح عام سنة ١٩٦٢ ، وفي عام ١٩٦٨ الذي يعد بمثابة العام الدولي لحقوق الانسان .

لنتائج المسح العام حول الاتفاقية رقم (٢٩) والاتفاقية رقم (١٠٥) بشأن تحريم والغاء الأعمال الشاقة أو العمل القسري ، انظر :

ABOLITION OF FORCED LABOUR, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Conference, 65th Session (1979) .

ولمنع التكرار سوف نشير في هذه الدراسة الى هذا المسح العام فيما بعد باسم :

Abolition of Forced Labour, General Survey , 1979.

لجنة المؤتمر التابعة للمنظمة ، لتأكيد التطبيق الموحد لأحكام الاتفاقية في مختلف الدول ، وللحد من استغلال العمال في أعمال السخرة أو العمل القسري ، خاصة وأن بعض الدول تلجأ إلى هذا النوع من الأعمال ، بالنسبة لمشاريع محددة وبالنسبة لفئة الشباب للمساهمة في عمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية في دولهم (٥٠) .

ويبين المسح العام العقبات التي تواجه تطبيق المستويات الدولية المنصوص عليها في الاتفاقية الخاصة بتحريم أعمال السخرة في الدول المصدقة على الاتفاقية ، وذلك نتيجة اعتماد تشريعات وطنية ، وممارسات فعلية تجيز بعض الاعمال ، وتتضمن نوعا من أعمال السخرة ، استنادا على الاستثناءات المقررة في الفقرة الثانية من المادة الثانية من الاتفاقية ، ومن هذه الاستثناءات على سبيل المثال ، الاستثناء المقرر في الفقرة الثالثة التي لا تعتبر عمل سخرة او عملا قسريا فرض أي عمل او خدمة بمقتضى قوانين الخدمة العسكرية الالزامية ، لأداء عمل ذي صبغة عسكرية بحتة . هذا الاستثناء قد أدى ببعض الدول إلى استبدال الخدمة الإلزامية العسكرية

---

(٥٠) في عام ١٩٧٠ ، تبنى المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، التوصية رقم ١٣٦ بشأن المشاريع الخاصة بالشباب أو صغار السن ، لمساعدتهم في الانشطة الموجهة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في دولهم ، وللحصول على التدريب والتعليم في المهارات والخبرات لتسهيل التنمية الاقتصادية في المستقبل للمساهمة في النهوض بمجتمعاتهم . وبموجب الفقرة الاولى من البند السابع ، فان المشاركة في مشاريع الشباب الخاصة يجب أن تكون اختيارية ، والاستثناءات يجب أن تتم في حدود القانون والالتزام بالمستويات الدولية في هذا الشأن . انظر المرجع السابق :

Abolition of Forced Labour General Survey, (1979). . ص ٤٥

للأشخاص الذين ينطبق عليهم قانون الخدمة العسكرية ، للقيام باعمال ليست ذات طابع عسكري بحت ، مثال ذلك التدريس ، أو الفلاحة أو الخدمات الاخرى في المناطق الريفية ، للمساهمة في تطوير الخدمات الوطنية وعمليات التنمية لمدة محددة ، مع إعطائهم الحرية التامة في الاختيار . هذا وقد ناقش المؤتمر العام هذه المسألة في عام ١٩٧٠ ، وقرر رفض هذه الممارسات كبديل للخدمة العسكرية الالزامية ، وذلك لتعارضها مع نصوص اتفاقية تحريم أعمال السخرة أو العمل القسري (٥١) .

هذا الاتجاه من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية لا يمنع فرض أعمال ليست ذات طابع عسكري على أفراد القوات المسلحة في الحالات الطارئة ، أو وقت الكوارث التي يرى أن من شأنها تهديد الأمن القومي وتعريضه للخطر ، وكذلك فإن فرض الأعمال الالزامية على الافراد دون ربطها بالخدمة الالزامية لمواجهة حالات الطواريء التي من شأنها ان تعرض للخطر بقاء او رخاء السكان كلهم او في بعض المناطق لا يمكن اعتبارها خرقا لأحكام الفقرة (أ) من الفقرة الثانية من المادة الثانية من الاتفاقية (٥٢) .

---

(٥١) لموقف بعض التشريعات الوطنية من الأعمال العسكرية الالزامية ذات الطابع غير العسكري كبديل للخدمة الالزامية ، وموقف لجنة الخبراء من ذلك ، انظر المرجع السابق :

Abolition of Forced Labour General Survey, (1979) , Paras, 49 - 52.

(٥٢) حددت لجنة الخبراء القانونيين مفهوم حالات الطواريء المنصوص عليه في الاتفاقية رقم ٢٩ كما يلي : -

" The concept of emergency - as indicated by the enumeration of examples in the =

ومن العقبات الأخرى التي تحول دون التطبيق الفعال لاحكام الاتفاقية رقم ٢٩ ، إساءة فهم المقصود من الاستثناء المنصوص عليه في الفقرة (ج) من الفقرة (٢) من المادة الثانية من الاتفاقية والتي لاتعتبر أي عمل أو خدمة تفرض على شخص ما بناء على إدانة قضائية ، عمل سخرة أو عملا قسريا ، وذلك في حالة تنفيذ هذا العمل أو الخدمة تحت اشراف وسيطرة سلطة عامة ، وعلى ألا يؤجر هذا الشخص لأفراد وشركات أو جمعيات خاصة أو يوضع تحت تصرفها . وبموجب هذا الاستثناء ، فإن العمل القسري أو الأعمال الشاقة التي تفرض على الاشخاص ، بناء على حكم صادر من محكمة مختصة ، تقع خارج إطار هذه الاتفاقية ، إذا توافرت الشروط المنصوص عليها في الفقرة ذاتها . وعليه فأنه لا يجوز فرض الأعمال الشاقة على الشخص المعتقل في السجن ولم يصدر بحقه حكم بالسجن مع الأشغال الشاقة . وهذا لا يعني كما جاء في المسح العام بشأن الغاء الأعمال الشاقة لعام ١٩٧٩ ، أن الاتفاقية تمنع تشغيل هؤلاء السجناء على أساس اختياري وبناء على طلب منهم ، مع وجود الضمانات القانونية لحماية حقوقهم كعمال . وإنما الواقع العملي كما يستدل من تقارير الحكومات ، أن بعض التشريعات تفرض عقوبة السجن مع الأشغال الشاقة على الاشخاص المعتقلين في فترة ما

---

convention involves a sudden, unforeseen happening calling for instant counter measures, to respect the limits of the exception provided for in the Convention, the power to call up labour should be Confined to genuine cases of emergency."

المرجع السابق :

Abolition of Forced Labour General Survey, (1979), (Para. 36) p.14.

قبل إدانتهم من محكمة مختصة ، أو في حالة تحديد إقامتهم في مكان خاص بعد اتمام فترة العقوبة (٥٣) .

وتشترط الفقرة (ج) لفرض عقوبة السجن مع الأعمال الشاقة ، أن تصدر العقوبة من محكمة مختصة وليس من الهيئات الإدارية ، أو غيرها من الهيئات غير القضائية ، وذلك حتى تتاح للشخص الضمانات القانونية . كما هو الحال في بعض التشريعات الوطنية لبعض الدول الأطراف في الاتفاقية التي تخول السلطات الادارية بفرض الأعمال القسرية أو الشاقة لبعض المخالفات التي تعرف باسم الأعمال أو التصرفات المعادية للنظام الاجتماعي (٥٤) .

---

(٥٣) نذكر على سبيل المثال ، قانون السجن النيجيري لعام ١٩٧٣ ، الذي يجيز هذا النوع من العقوبات ، وكذلك تجيز المادة ١٣٢ من قانون الجزاء لعام ١٩٦٩ في جمهورية بيرو . وبموجب القانون الصادر في عام ١٩٦٤ في تنزانيا ، فانه يجوز معاملة الأشخاص المعتقلين بقرار إداري مثل السجناء الصادر بحقهم حكم قضائي . وتفرض المادة ٢٣٣ من القانون الصادر في عام ١٩٦٤ في كولومبيا على الشخص المتهم الأعمال الشاقة في السجن .
لمزيد من التشريعات التي تجيز هذا النوع من العقوبات التي تتعارض مع الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة (٢) من المادة الثانية من الاتفاقية ، انظر الهامش رقم (٢) ، (٣) المرجع السابق : **Abolition of Forced Labour General Survey, (1979) , pp. 46-47.**

(٥٤) من الدول التي تأخذ بهذا النظام ، نذكر كلا من : فنلندا ، هنغاريا ، فنزويلا . وكذلك نجد أن فرض الأعمال الشاقة بوساطة السلطات الادارية ، لا يزال ساريا ، في كل من ايسلندا بموجب المادة ١٠٨ من قانون الجزاء ، وفي لوكسمبرج القرار الاداري لعام ١٩٣٠ ، والمادة ٢٧٣ مكرر من قانون الجزاء الايراني قبل الثورة . وبعض التشريعات في بعض المقاطعات السويسرية التي تجيز للسلطات الادارية وضع بعض الأشخاص الذين يشكلون خطرا على النظام الاجتماعي في المؤسسات العمالية .
المرجع السابق :
Abolition of Forced Labour General Survey, (1979),
الهوامش أرقام ٤ ، ٥ ص ٤٨ .

هذه ـ بإيجاز ـ المبادىء الأساسية والاستثناءات المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ٢٩ بشأن تحريم أعمال السخرة أو العمل القسري ، وموقف بعض التشريعات الوطنية من أحكامها ، كما يستدل من المسح العام الذي قامت به لجنة الخبراء القانونيين التابعة لمنظمة العمل الدولية في عام ١٩٧٩ .

ومن ناحية أخرى تدل التقارير الصادرة من لجنة الخبراء القانونيين في عامي ١٩٨٢ ، ١٩٨٣ ، على عدم وجود أية ملاحظات أو طلبات مباشرة جوهرية لدول المجلس المصدقة على الاتفاقية رقم (٢٩) حول كيفية تطبيق المستويات الدولية المنصوص عليها في الاتفاقية المذكورة في النظام القانوني لكل من دولة البحرين ودولة الكويت والمملكة العربية السعودية ، مما يؤكد تطابق القوانين والتشريعات الوطنية المعمول بها بشأن تحريم الأعمال الشاقة أو أعمال السخرة مع القواعد الاساسية المنصوص عليها في الفقرة الاولى من المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم ٢٩ .

هذا التماثل بين التشريعات الوطنية والمبادىء الاساسية ، المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ٢٩ ، يستند الى أن دساتير دول المجلس قد تضمنت نصوصا صريحة تحرم فرض العمل القسري أو أعمال السخرة على الاشخاص . مثال ذلك المادة ٤٢ من الدستور الكويتي الذي ينص على أنه : « **لا يجوز فرض عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال التي يعينها القانون لضرورة قومية وبمقابل عادل** ».

وتبين المذكرة التفسيرية لدستور دولة الكويت ، أن الهدف من إيراد هذه المادة ، هو القضاء على جميع أشكال أعمال السخرة ،

كقاعدة عامة ، ومع ذلك أجازت هذه المادة ، فرض أعمال جبرية أو قسرية في الأحوال الاستثنائية أو في حالات الطواريء كما جاء في الفقرة الفرعية (د) من الفقرة الثانية من المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٢٩ ، إذا كان تقرير حالة الطواريء لضرورة قومية . هذا ما أكدته الفقرة (١٢) من المادة الثالثة من قانون الأحكام العرفية لعام ١٩٦٧ ، عندما أجازت للسلطة القائمة على اجراء الاحكام العرفية أن : « **يكلف القادرون من الأفراد بأداء أي عمل من الأعمال التي تقتضيها ضرورة قومية وذلك في نظير مقابل عادل** » (٥٥) .

وحتى في تلك الأحوال الاستثنائية ، فان فرض العمل القسري ، لا بد أن يكون بمقابل عادل (٥٦) . وعليه فإن فرض العمل الجبري أو

---

(٥٥) ينطبق مفهوم الضرورة القومية على الحالات المذكورة في الفقرة الفرعية (د) من الفقرة (٢) من المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٢٩ ، التي بعد أن حددت بعض الحالات التي تعد من الكوارث ، ذكرت عبارة عامة للحالات الأخرى التي من شأنها ان تعرض للخطر بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم ، ولا شك أن فرض أي عمل أو خدمة لضرورة قومية ، يقصد به حماية رخاء السكان أو بقائهم ، مما يدخل ضمن حالات الاستثناءات المقررة في الفقرة الثانية من المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٢٩ ، انظر هامش ٢٥ من الفصل الثاني .

(٥٦) ورد في المذكرة التفسيرية عبارة « ويجب في جميع الأحوال أن يكون العمل الجبري (بمقابل عادل) » . ورغم ان هذه العبارة لم تحدد المقصود بالمقابل العادل ، إلا أنه يمكن القول بأنها تشمل الحالات المنصوص عليها في الاتفاقية ، مثل تلك المتعلقة بتطبيق ساعات العمل العادية لأي شخص يفرض عليه عمل سخرة أو عمل قسري مساو لساعات العمل العادية المعمول بها في حالة العمل الحر ، (الفقرة ١ من المادة ١٣) أو تلك المتعلقة بضرورة دفع أجرة عمل السخرة أو العمل القسري بجميع اشكاله نقدا وبمعدلات لا تكون أدنى من تلك المعمول بالقاء ضروب العمل المماثلة (الفقرة ١ من المادة ١٤) او تلك المتعلقة بضرورة تطبيق اللوائح التي تنظم تعويض العمال عن الاصابات أو الامراض الناتجة عن عملهم أو كفالة معاش العامل في حالة العجز الكلي أو الجزئي كما نص عليه في الفقرة (١ ، ٢ ، من المادة ١٥) من الاتفاقية رقم ٢٩ .

القسري وفقا لدستور دولة الكويت ، كما يتبين من المذكرة الايضاحية يستلزم توافر ثلاثة شروط رئيسية وهي ، **وجود حالة استثنائية يقرها القانون ، ووجود ضرورة قومية ، وأن يكون المقابل عادلا** . ولضمان عدم إساءة استخدام هذه الرخصة ، اعتبر المشرع الكويتي أي قانون لا يتضمن الشروط الرئيسية الثلاثة قانونا غير دستوري . وكذلك تفادى المشرع الكويتي الحالات التي سبق ذكرها بالنسبة لبعض التشريعات الوطنية التي تجيز للسلطات الادارية أو غيرها فرض العمل الجبري أو القسري ، عندما قررت المذكرة التفسيرية في تناولها لشرح المادة ٤٢ من الدستور أن : « **النص على (القانون) كأداة لتعيين الأحوال الاستثنائية للعمل الاجباري - ومثله سائر النصوص الدستورية المشابهة - يجعل من غير الجائز دستوريا أن يتم هذا التعيين بأداة أخرى غير القانون** » .

وبناء على هذا النص الدستوري ، فإن النظام القانوني في دولة الكويت يحرم أعمال السخرة أو أعمال القسر ، إلا في الحالات الاستثنائية التي يعينها القانون ، وبالشروط المنصوص عليها في المذكرة التفسيرية للدستور . هذا وقد تضمن قانون الجزاء الكويتي لعام ١٩٦٠ بعض النصوص التي ينص فيها على فرض الأعمال الشاقة كعقوبة دائمة بالنسبة لبعض الجرائم التي تكون عقوبتها الحبس المؤبد الذي يستغرق حياة المحكوم عليه (٥٧) . وتنص المادة

---

(٥٧) نصت المادة ٦١ من قانون الجزاء الكويتي على عقوبة الشغل عند تعريفها للحبس المؤبد على النحو التالي : « الحبس المؤبد يستغرق حياة المحكوم عليه ، ويكون مقترنا بالشغل دائما » .

٦٣ من القانون المذكور على أنه : إذا بلغت مدة الحبس المحددة في الحكم ستة أشهر فأكثر كان الحبس مقترنا بالشغل . واذا لم تزد على أسبوع كان حبسا بسيطا ، وإذا كانت أقل من ستة شهور وأكثر من أسبوع ، كان حبسا بسيطا ما لم تقض المحكمة بأن يكون حبسا مع الشغل . وعليه فإن فرض الأعمال الشاقة بناء على نص من القانون تجدها في حالتين : الحالة الأولى يكون الشغل مقترنا بالعقوبة بصورة دائمة ، وفي الحالة الثانية يكون الشغل بناء على قرار المحكمة . ومن الالتزامات المنصوص عليها في الاتفاقية رقم (٢٩) لسنة ١٩٣٠ إلغاء عقوبة الأعمال الشاقة ـ إن وجدت ـ بالنسبة للمخالفات العمالية ، أو كنوع من معاقبة العامل تأديبيا ، وتعد من الأساسيات الواجب مراعاتها من الدول الأطراف في الاتفاقية (٥٨) . كذلك التأكيد على إلغاء عقوبة العمل الجبري أو القسري ، في حالة طرد أو تسريح الجنود وفقا لقانون معاقبة أفراد القوات المسلحة أو قانون الجيش في بعض الدول .

وأخيرا ، فإن بعض قوانين أو لوائح السجون في الدول المصدقة على الاتفاقية ، تتضمن اجراءات تنظيمية من شأنها فرض نوع من العمل القسري على الأشخاص المسجونين ، اثناء فترة السجن دون تطوع أو بناء على طلب من المسجون . هذه الاجراءات تعد خرقا للفقرة الأولى من المادة الثانية من الاتفاقية التي تحرم فرض أي عمل أو خدمة عنوة أو تحت التهديد بأي عقاب . من هنا فإن مراعاة هذا الأمر

(٥٨) لم ترد عقوبة الأعمال الشاقة أو العمل الجبري في قانون العمل الكويتي ، عند تقرير الجزاء لكل من يخالف احكام القانون المذكور والقرارات المنفذة له . انظر في هذا الشأن الفقرات (أ ، ب ، ج) من المادة ٩٧ من القانون المذكور .

في قانون السجون ، يعد من الالتزامات الأساسية بموجب نصوص الاتفاقية رقم (٢٩) [٥٩] .

وتجدر الإشارة الى أن دولة البحرين قد صدقت على الاتفاقية رقم ٢٩ في ١٩٨١ ، مما يستوجب ملاءمة أحكام التشريع الوطني مع المستويات الدولية المنصوص عليها في الاتفاقية المتعلقة بتحريم أعمال السخرة ، أو العمل على تعديل النصوص أو الممارسات الفعلية التي قد تؤدي الى الالتجاء الى العمل الجبري أو القسري .

وبموجب الفقرة (ج) من المادة ١٣ من دستور دولة البحرين الصادر عام ١٩٧٣ ، فإنه : « **لا يجوز فرض عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال التي يعينها القانون لضرورة قومية ، وبمقابل عادل ، أو تنفيذا لحكم قضائي** » [٦٠] .

---

(٥٩) لم يأخذ القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٢ الخاص بتنظيم السجون في دولة الكويت بنظام فرض العمل القسري اثناء فترة السجن فيما عدا بالنسبة للفئة (ب) والتي تشمل المحكوم عليهم بالحبس مع الشغل ، وقد تضمنت المواد ٣٥ ، ٣٦ ، ٣٧ ، ٣٨ ، من القاونون أنواع الاشغال المفروضة ، وساعات العمل ، والحالة الصحية للمسجون ، الى جانب تقديم مكافأة مادية عن عملة بالسجن . ومع ذلك نجد أن المادة (٣٨) قررت إعطاء السجين مكافأة وليس أجرا . وكذلك أجازت المادة (٣١) تشغيل المسجونين من الفئة (أ) (وتشمل فئة المسجونين احتياطيا ، والمحكوم عليهم بالحبس حبسا بسيطا . . .) إذا دعت حاجة السجن الى عمل أحد منهم بسبب مهارته في حرفته ووافق على العمل وحينئذ يجب تقدير المكفأة المناسبة له .

إننا لو أخذنا بالاعتبار المركز القانوني للمسجون ، فان رضاء المسجون لا يمكن الاخذ به ، ولذا يجب تعديلها بحيث يكون التشغيل بناء على طلبه لكي تتلاءم مع الفقرة الثانية من المادة الثانية من الاتفاقية رقم (٢٩) لسنة ١٩٣٠ ، المصدق عليها من قبل دولة الكويت .

لنص القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٢ بتنظيم السجون ، انظر : الكويت اليوم ، العدد ٣٩٠ السنة الثامنة . ص ٥ .

(٦٠) ورد الحظر الدستوري بمنع العمل الجبري ضمن النص الذي يتناول الحق في العمل وفي اختيار نوعه وفقا للنظام العام والآداب . وكذلك التزام الدولة بتوفير العمل للمواطنين =

وبهذا النص الدستوري ، فإن دولة البحرين ، قد أكدت على الأهداف الرئيسية التي تسعى الاتفاقية رقم ٢٩ الى تحقيقها ، حيث إن الأصل العام وفقا للنص الدستوري لدولة البحرين منع فرض عمل إجباري على أي شخص . وبعد ذلك اوردت المادة الحالات التي يجوز فيها فرض العمل الجبري أو القسري وفق الشروط التالية : أن يصدر قانون يحدد حالات الضرورة القومية التي يفرض فيها العمل القسري ، وأن يكون فرض العمل الجبري حتى في تلك الأحوال بمقابل عادل . وكذلك نجد أن المشرع في دولة البحرين قد أجاز بالإضافة إلى الحالة الأولى فرض عمل إجباري تنفيذا لحكم قضائي . وعلى هذا تضمنت الفقرة (ج) من المادة ١٣ من دستور دولة البحرين حالتين من الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٢٩ ، والتي لا تعتبر عملا جبريا أو قسريا (٦١) .

وبناء على هذا ، فإن فرض عمل جبري وفقا لدستور دولة البحرين ، يجب أن يكون بناء على صدور حكم قضائي من محكمة مختصة ، وبالتالي يصبح غير دستوري فرض العمل الجبري أو القسري ، بناء على قرار اداري من السلطات الادارية ، ولهذا يقرر المشرع ضمانة قانونية للأشخاص ويمنع فرض عمل جبري أو قسري

وعدالة شروطه ، مما يؤكد حرص المشرع في دولة البحرين على بيان الطابع الاختياري الحر لحق العمل . وكذلك على ضرورة تنظيم القانون للعلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال لتحقيق العدالة الاجتماعية ولمنع استغلال العمال أو خضوعهم لشروط وأوضاع يمكن أن تكون نوعا من أعمال السخرة او العمل القسري .

(٦١) تنص الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة الثانية من الاتفاقية رقم (٢٩) على أن الأعمال الشاقة لا تشمل : أي عمل أو خدمة تفرض على شخص ما بناء على إدانة قضائية . ولا تشمل أيضا أي عمل أو خدمة تفرض في حالات الطوارىء القاهرة . . .

أثناء الاعتقال أو الحبس الاحتياطي كما تدل ممارسات بعض الدول . ومن جانب آخر أقر المشرع في دولة البحرين كقاعدة عامة مشروعية فرض العمل الجبري أو الأعمال الشاقة المقررة في قانون العقوبات الصادر في عام ١٩٧٦ ، عندما نصت المادة (٥٥) على أن « كل محكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية يكلف بأداء الاعمال المقررة في السجن طبقا للقانون وذلك مع مراعاة ظروفه وبقصد تقويمه وتأهيله للتآلف الاجتماعي » . (٦٢) .

وبالنسبة لموقف المملكة العربية السعودية من المستويات الدولية بشأن تحريم فرض عمل إجباري أو قسري كما جاء في الاتفاقية رقم ٢٩ ، من الملاحظ ان المملكة العربية السعودية صدقت على الاتفاقية في سنة ١٩٧٨ ، ومع ذلك ، فإنها لم ترسل أي تقارير وطنية لمنظمة العمل الدولية حتى عام ١٩٨٣ ، كما تقضي بذلك المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية ، حول كيفية تطبيق تلك المستويات في التشريعات الوطنية أو في الممارسات العملية (٦٣) .

---

(٦٢) لم يرد في قانون الجزاء الكويتي ، وفي قانون العقوبات لدولة البحرين أية نصوص تتعلق بفرض العقوبات الجنائية في حالة الإخلال بالالتزام المنصوص عليه في دساتيرها بتحريم العمل الجبري أو القسري غير المشروع كما تنص على ذلك المادة (٢٥) من الاتفاقية المذكورة عندما نصت على أنه : « يعاقب فرض عمل السخرة أو العمل القسري بصورة غير مشروعة بوصفه جريمة جنائية ويلتزم كل عضو يصدق على هذه الاتفاقية بواجب كفالة كون العقوبات التي يفرضها فعالة حقا وكفالة تنفيذها بكل دقة . » .

(٦٣) لموقف الدول المصدقة على الاتفاقيتين ٢٩ ، ١٠٥ المتعلقتين بتحريم أعمال السخرة لعامي ١٩٣٠ ، ١٩٥٧ ، انظر :

Appendix 11, Information Avalible, في الوثيقة الصادرة من منظمة العمل الدولية بعنوان :

Abolition of Forced Labour, International . Labour Conference, 65th Session (1979) p. 95.

وقبل الانتهاء من بيان وضع دول المجلس المصدقة على الاتفاقية رقم ٢٩ ، فإن على الدول الأعضاء في المنظمة الدولية وغير الاطراف في اتفاقيات العمل الدولية ، إرسال تقارير تبين الإجراءات التي اتخذت من قبلهم ، لعرض الاتفاقيات أو التوصيات الصادرة من المنظمة الدولية على الجهات المختصة في دولهم ، كما تنص على ذلك المادة ١٩ من الدستور . وحيث إن دولة قطر ودولة الامارات العربية المتحدة ، أعضاء في المنظمة الدولية ، فإنهما ملتزمتان بالقيام بالاجراءات المنصوص عليها في المادة ١٩ ، بناء على طلب مجلس إدارة المنظمة . ويبين المسح العام الذي قامت به لجنة الخبراء القانونيين لتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية في عام ١٩٧٩ ، حول القضاء على أعمال السخرة وفقا لاتفاقيتي رقم ٢٩ ، ١٠٥ ، لعامي ١٩٣٠ ، ١٩٥٧ في الدول الأطراف وغير الأطراف أن كلا من دولة قطر ودولة الامارات العربية المتحدة ، لم ترسل تقارير وطنية بشأن موقفها من المباديء المنصوص عليها في الاتفاقيتين المذكورتين أعلاه (٦٤) .

وتجدر الإشارة ، إلى أن دستور دولة قطر المؤقت ، الصادر عام ١٩٧٢ ، وإن كان لا يتضمن نصا بشأن تحريم العمل الجبري والقسري ، كما هو الحال في كل من دستور دولة الكويت ودستور دولة البحرين ، إلا أن المادة ١٩٥ من قانون العقوبات القطري الصادر في عام ١٩٧١ ، حرمت فرض عمل السخرة عندما نصت على ما يلي : « كل من أرغم شخصا بوجه غير مشروع على العمل

---

(٦٤) انظر المرجع السابق :

Abolition of Forced Labour General Survey, (1979), Appendix 11.

بغير ارادته ، يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ثلاثة اشهر او بغرامة لا تزيد على ثلاثمائة ريال أو بالعقوبتين معا . » [٦٥] بينما نجد أن المادة (٣٤) من دستور دولة الامارات العربية المتحدة الصادر في عام ١٩٧١ تنص على أنه : « **. . . لا يجوز فرض عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال الاستثنائية التي ينص عليها القانون ، وبشرط التعويض عنه ، ولا يجوز استعباد أي انسان . »** .

وبهذا النص الدستوري ، حرم المشرع في دولة الامارات العربية المتحدة ، فرض عمل إجباري أو عمل قسري على أي شخص ، الا في الأحوال الاستثنائية التي تقرر بمقتضى قانون يصدر بذلك ، وفي هذه الأحوال يقرر النص الدستوري ضرورة دفع التعويض عن العمل الجبري ، وليس المقابل الذي يوصي بدفع الأجر للعامل عند فرض العمل الجبري في الحالات الطارئة ، كما تنص على ذلك نصوص الاتفاقية رقم ٢٩ ، لأن التعويض قد يكون مبلغا معينا دون أن يكون مساويا الأجر الذي يتقاضاه العامل عند قيامه بالعمل الحر ، مما قد يؤدي إلى استغلال الأشخاص الذين يفرض عليهم عمل سخرة أو عمل قسري في حالات الضرورة او في الأحوال الاستثنائية . هذا ونجد أن المادة ٣٤ التي حرمت فرض العمل الجبري ، قد نصت صراحة في صدر المادة على أن كل مواطن حر في اختيار عمله أو مهنته أو حرفته في حدود القانون ، وبمراعاة التشريعات المنظمة لبعض هذه المهن والحرف .

وبموجب العبارة السابقة ، فإن المشرع في دولة الإمارات العربية

---

(٦٥) شددت المادة ١٩٦ من القانون المذكور العقوبة على فرض عمل السخرة اذا صاحبها الخطف عندما نصت على أن : « كل من يخطف أي شخص لإجباره إجبارا غير مشروع على العمل رغم ارادته ، يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز سبع سنوات . » .

المتحدة ، قد أكد على الطابع الحر والاختياري للعمل ، مما يدل على تحريم العمل الجبري أو القسري . وبهذا فإن المادة ٣٤ تتفق بصورة عامة مع المستويات الدولية المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ٢٩ ، خاصة وأنه قد ورد في نهاية المادة ذاتها بأنه لا يجوز استعباد أي إنسان ، من أجل زيادة التأكيد على تحريم استغلال الأشخاص بغرض أعمال السخرة التي تماثل ظروف الرق عند إساءة استخدامها في الأحوال التي تجيز فيها القوانين الوطنية الالتجاء إلى ذلك . ولكي يضمن المشرع الفعالية في ممارسة الحقوق والحريات العامة ، ومن بينها الحق في العمل ومنع العمل الجبري ، نصت المادة ٤١ من الدستور ، على حق كل إنسان في أن يتقدم بالشكوى الى الجهات المختصة ، بما في ذلك الجهات القضائية ، من امتهان الحقوق والحريات المنصوص عليها في الباب الثالث من الدستور ، المتعلق بالحريات والحقوق والواجبات العامة . وعليه ، تقرر هذه المادة الحماية الدستورية ضد فرض العمل الجبري أو العمل القسري أو إساءة استعمال الرخصة في فرضهما على أي شخص في غير الأحوال التي بينها القانون .

هذا التباين في مواقف التشريعات الوطنية في دول مجلس التعاون في معالجتها للمستويات الدولية المتعلقة بتحريم أعمال السخرة أو العمل القسري المنصوص عليه في الاتفاقية رقم ٢٩ ، يؤكد الحاجة إلى ضرورة التنسيق بين هذه الدول في المواضيع ذات العلاقة الوثيقة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية ، تمهيدا لتبني سياسة تشريعية متماثلة بين دولها كما ينص ذلك النظام الأساسي لدول المجلس .

٢ ـ الاتفاقية رقم ١٠٥ الخاصة بالقضاء على أعمال السخرة :

أقر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الأربعين في عام

١٩٥٧ ، الاتفاقية رقم (١٠٥) الخاصة بالقضاء على أعمال السخرة . وتعتبر هذه الاتفاقية مكملة للاتفاقية رقم ٢٩ بشأن تحريم أعمال السخرة حيث حظرت الاتفاقية أي شكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري وعدم اللجوء اليه من قبل الدول الاطراف في الاتفاقية إذا كان لتحقيق الأغراض الخمس التالية : (٦٦)

١ ـ كوسيلة للاكراه او التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية تتعارض فكريا مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم ، أو بناء على التعبير عن هذه الآراء أو . . .

٢ ـ كأسلوب لحشد الايدي العاملة واستخدامها لاغراض التنمية الاقتصادية أو . . . .

٣ ـ كوسيلة لفرض الانضباط على العمال Labour discipline أو . . .

٤ ـ كعقوبة على الاشتراك في الاضرابات أو . . .

٥ ـ كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو القومي أو الديني . .

وألزمت المادة الثانية من الاتفاقية كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق على هذه الاتفاقية ، اتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري الكامل لعمل السخرة أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة الأولى من الاتفاقية .

---

(٦٦) لمعرفة موقف لجنة الخبراء القانونيين لتطبيق اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية من مفهوم عمل السخرة أو العمل القسري المنصوص عليه في المادة الثانية من الاتفاقية من خلال مواقف الدول التي ارسلت تقاريرها الوطنية ، انظر : المسح العام بشأن أعمال السخرة لعام ١٩٧٩ المرجع السابق :

Abolition of Forced Labour General Survey, (1979) .

الفقرات من ١٠٢ الى ١٤١ .

وحيث إن هذه الاتفاقية تسعى لإلغاء كافة أشكال العمل القسري أو الجبري ، وفقا للتعريف المنصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة الثالثة من الاتفاقية رقم ٢٩ ، فقد قامت لجنة الخبراء في الدراسة التي أعدتها في عام ١٩٦٨ ، ببيان العلاقة بين الاتفاقيتين وتوضيح بعض بنودهما ، بهدف منع الالتباس أو التفسير الواسع للاستثناءات المنصوص عليها في الاتفاقية رقم (٢٩) . لذا أكدت اللجنة على عدم سريان أحكام الاتفاقية رقم ٢٩ على الحالات المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ١٠٥ ، وعليه فلا يجوز فرض أعمال السخرة أو العمل القسري في الحالات الاستثنائية المنصوص عليها في المادة الاولى من الاتفاقية رقم ١٠٥ . وعلى سبيل المثال ، ذكرت اللجنة أن فرض الخدمة العسكرية أو أي عمل أو خدمة على أي شخص في حالات الطواريء القاهرة ، أو النكبات أو الآفات الزراعية أو الكوارث العامة ، يجب ألا يستخدم بهدف التنمية الاقتصادية وفقا للمفهوم المنصوص عليه في الفقرة (ب) من المادة الاولى من الاتفاقية رقم (١٠٥) ، وكذلك فإن جواز فرض العمل الجبري أو الأعمال الشاقة ، كعقوبة على الاشخاص الذين ارتكبوا جرائم عادية ، تكون عقوبتها السجن مع الاشغال الشاقة ، لا يمكن القياس عليها لفرض عقوبة السجن مع الاعمال الشاقة على الشخص المتهم في جريمة سياسية تحرمها الفقرة (أ) من المادة الأولى من الاتفاقية رقم (١٠٥) [٦٧] .

---

(٦٧) ورد هذا الرأي في تقرير اللجنة في الفقرة (١١٠٤) من المسح العام لسنة ١٩٧٩ بشأن تحريم أعمال السخرة عندما بينت أن :

' ...... The exceptions to the 1930 Convention and specifcally the exclusion of prison labour, do not automatically apply to the latter instrument, which was designed to supplement the 1930 Convention. '

وعليه ، فإن إجبار شخص ما على القيام بعمل قسري كعقوبة بسبب آرائه السياسية التي تتعارض مع النظام السياسي او الاجتماعي القائم ، أولمشاركته في الإضراب للدفاع عن مصالحه المهنية أو لفرض الانضباط في العمل ، يشكل خرقا لأحكام الاتفاقية وبالتالي تشمله أحكام الاتفاقية (رقم ١٠٥) . (٦٨)

وتجدر الإشارة إلى أن تبني هذه الاتفاقية جاء نتيجة المسح العام الذي قامت به لجنة خاصة من الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية بشأن أعمال السخرة . ومنه تبين لها أن أكثر صور فرض الأعمال الشاقة في مختلف دول العالم ناتج من استخدامه كوسيلة للقهر أو الاكراه السياسي . وهذه الوسيلة لا تشملها أحكام الاتفاقية رقم (٢٩) ، لإدراجها ضمن الاستثناء المنصوص عليه في الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة الثانية من المادة الثانية من اتفاقية ١٩٣٠ ، والتي تجيز

---

(٦٨) تجدر الاشارة إلى أنه اذا كانت القاعدة العامة تقتضي تحريم أو إلغاء أعمال السخرة ، أو العمل القسري كعقاب على المشاركة في الإضراب (الفقرة (د) من المادة الثانية) إلا أن لجنة المؤتمر التي ناقشت مشروع الاتفاقية بينت انه يجوز فرض الاشغال الشاقة كعقوبة في بعض حالات المشاركة في الاضرابات غير المشروعة ، بصورة خاصة في الأحوال التي تمنع القوانين الوطنية الاضراب فيها كحالة الإضراب في بعض المرافق الحيوية أو تلك المتعلقة بالخدمات الاساسية للمجتمع التي قد تهدد بقاء أو رفاهية كل أو بعض السكان ، وبشرط إيجاد البديل للعمال ، للتعبيرعن آرائهم في هذه الأحوال . وأجازت لجنة الخبراء القانونيين في حالات استثنائية منع الاضراب ، في ظل قوانين الطوارىء والأحكام العرفية وبالتالي جواز فرض العمل القسري كعقوبة لانتهاك قانون منع الاضرابات وبشرط ان يحدد القانون المدة الزمنية للمنع بما يتناسب مع حالة الضرورة للحفاظ على بقاء السكان كلهم أو بعضهم وذلك لكي لا تكون متعارضة مع أحكام اتفاقية سنة ١٩٥٧ . المرجع السابق :

Abolition of Forced Labour General Survey, (1979).

الفقرة (١٢٦) ص ٦٥ .

فرض عمل أو خدمة على شخص بناء على إدانة قضائية ، أو على حكم صادر من المحكمة المختصة . هذه الجرائم تتعلق بأوضاع مختلفة كلية عن المفهوم المحدد في الاتفاقية رقم (٢٩) . [٦٩] .

وفي الإجابة على تساؤلات بعض الحكومات حول مدى إمكانية قبول الرأي الذي ينادي بقبول فرض العمل الجبري والعمل القسري كعقوبة على كافة أشكال وصور الجرائم ، ذكرت اللجنة بأنه طالما ان فرض العمل الجبري كعقوبة لا تصبح شكلا من الأشكال الأساسية للقهر أو التوجه السياسي ، فان أحكام الاتفاقية رقم (١٠٥) لا تنطبق عليها ، لأن الهدف من فرض عقوبة السجن مع الأشغال الشاقة على الجرائم العادية يقصد به تأهيل أو إصلاح هؤلاء السجناء ، ولا يمكن القول بأن ذلك ينطبق على شخص أدين بسبب آرائه السياسية في النظام السياسي والاقتصادي القائم . [٧٠] .

---

(٦٩) لتقرير اللجنة الخاصة بهذا الشأن ، انظر :

Forced Labour : Report VI (1), International Labour Conference, 39th Session , Geneva, 1956, (Geneva, ILO, 1955), p. 17.

(٧٠) هذا التمييز بين فرض العمل الجبري أو العمل القسري كعقوبة عادية وبينه كوسيلة للقهر السياسي أو لتوجيه سياسي معين ، أو كمعيار لتطبيق أو عدم تطبيق احكام الاتفاقية الخاصة بتحريم أو القضاء على أعمال السخرة لعام ١٩٥٧ ، أكدت عليه لجنة الخبراء عندما ذكرت أن : -

' ...... That the essential punishment is the deprivation of freedom rather than the obligation to work, and that ordinary prison labour, so long as it does not become a fundamental form of repression, should be excluded from the scope of the 1957 Convention. '

المرجع السابق :

Abolition of Forced Labour General Survey, (1979) , part. (106) p. 53.

وتوصلت اللجنة بعد بيان الأسباب السابقة الى أن :

« الأعمال الشاقة أيا كانت أشكالها وتشمل كذلك عقوبة الأشغال الشاقة إنما تدخل ضمن إطار اتفاقية عام ١٩٥٧ في حالة ما إذا تم فرضها وفقا للحالات الخمسة المنصوص عليها في الاتفاقية » .

هذا وقد بين المسح العام بشأن تحريم او إلغاء أعمال السخرة أن كثيرا من الدول ، قد عدلت تشريعاتها الوطنية بعد التصديق على الاتفاقية الخاصة بتحريم أعمال السخرة لعام ١٩٥٧ ، بحيث ان عقوبة الاشغال الشاقة لا تنطبق على المجرمين السياسيين ، (٧١) أو بالنسبة للحالات المذكورة في المادة الثانية من الاتفاقية (٧٢) . في حين أن بعض الدول عدلت تشريعاتها الوطنية بحيث ألغت عقوبة الأعمال الشاقة بالنسبة لبعض الجرائم لكي تلائم نظامها القانوني

---

(٧١) مثال ذلك المادة ٤٥ ، ٥٥ من قانون تنظيم السجون للجمهورية العراقية لعام ١٩٦٩ ، وكذلك بينت الحكومة الاردنية في تقريرها الوطني في هذا الخصوص بأن الفقرة (ج) من المادة الثامنة من لائحة السجون التي جاءت تنفيذا للمادة ٢٤ من قانون السجن تستثني السجناء السياسيين من القيام بالاعمال الشاقة . وقد أخذت كل من البرتغال ١٩٦٥ ، وليبيريا ١٩٧٦ ، وفرنسا ١٩٧٧ بهذا النظام لتوفير ضمانات قانونية لجميع السجناء وعلى الاخص السجناء السياسيون . المرجع السابق :

الهامش رقم (٣) ص ٥٤ . **Abolition of Forced Labour General Survey , (1979).**

(٧٢) من الدول التي عدلت تشريعاتها الوطنية بحيث الغت عقوبة الاعمال الشاقة ، في الحالات الخمسة المذكورة في المادة الأولى من الاتفاقية رقم (١٠٥) لسنة ١٩٥٧ ، نذكر من بينها كلا من اسبانيا ١٩٧٦ ، وبولندا ١٩٧٨ ، وتركيا ١٩٧٨ ، وكما جاء في ملاحظات الحكومة السورية في عام ١٩٧٨ للجنة الخبراء القانونيين التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن مشروع القانون المقدم للحكومة بهذا الشأن :

المرجع السابق :

Abolition of Forced Labour General Survey, (1979). p. 54.

بهذا الشأن مع المستويات الدولية المنصوص عليها في الاتفاقية الخاصة بتحريم أعمال السخرة لعام ١٩٥٧ . (٧٣) .

وبناء على ما سبق ، فانه يتبين لنا أن اتفاقية تحريم أعمال السخرة لعام ١٩٥٧ ، قد أولت اهتمامها للحالات الاكثر شيوعا في دول العالم الثالث بصورة خاصة ، حيث نجد أن فرض العمل الجبري أو الأعمال الشاقة ضمن العقوبات التي تفرض على السجناء السياسيين ، أو غيرها من الحالات المذكورة في المادة الاولى من الاتفاقية وذلك بهدف الضغط أو الاكراه لتبني مواقف سياسية او مذهبية تتلاءم مع الاتجاهات السياسية للأنظمة الحاكمة . والأخطر من ذلك ان كثيرا من الدول ، تلجأ إلى فرض العمل الجبري أو القسري ، كأداة للتمييز العنصري أو القومي أو الديني ، من خلال اللوائح أو التشريعات الوطنية ، والتي تهدف من وراء ذلك إلى حرمان تلك الفئات من اختيار العمل والتي تشكل انتهاكا لحقوق الانسان الأساسية ، وخاصة الحق في العمل وفي اختيار نوعه .

وبذلك فان اتفاقية سنة ١٩٥٧ ، تسد الثغرات التي قد تبرر الالتجاء الى فرض أعمال السخرة أو العمل القسري ، في الأحوال الاستثنائية التي ورد ذكرها في الفقرة الثانية من المادة الثانية من

---

(٧٣) كما جاء في تقرير لجنة الخبراء القانونيين نذكر من هذه الدول كلا من قبرص ١٩٧٨ ، وسيراليون ١٩٦٧ وبريطانيا بالنسبة لمستعمرة (HONG KONG) سنة ١٩٦٤ . لمزيد من التفاصيل حول موقف الحكومات من الاتفاقية الخاصة بتحريم أعمال السخرة لعام ١٩٥٧ ، انظر تقرير لجنة الخبراء القانونيين لتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية لعام ١٩٦٨ ، ص ٢٠٨ .

الاتفاقية (رقم ٢٩) ، كما سبق شرحه ، وتمنع أو تحرم فرض أعمال السخرة أو العمل الجبري على الأشخاص الذين تنطبق عليهم الحالات الخمس المنصوص عليها في المادة الأولى من الاتفاقية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧ ، وذلك على النحو التالي : كوسيلة للإكراه السياسي ، أو لأغراض التنمية الاقتصادية ، أو لفرض الانضباط على العمال أو للمشاركة في الاضراب ، وأخيرا للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الديني .

موقف دول مجلس التعاون من الاتفاقية رقم ١٠٥ لعام ١٩٥٧ :

تنص المادة الثانية من الاتفاقية على أنه : « **يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الالغاء الفوري الكامل لعمل السخرة او العمل القسري على النحو المحدد في المادة الأولى من هذه الاتفاقية** » .

وبما أن أغلب دول مجلس التعاون لم تصدق على هذه الاتفاقية ، فإنها وان كانت غير ملتزمة بالأخذ بالمعايير الدولية المنصوص عليها في الاتفاقية بشأن تحريم أعمال السخرة في الحالات الخمس المذكورة اعلاه ، إلا أن كونها من الدول الاعضاء في المنظمة ، جعلها ملتزمة وفقا للمادة ١٩ ببيان الاجراءات التي اتخذتها بناء على طلب مجلس الادارة . وحيث إن دولتين فقط هما دولة الكويت والمملكة العربية السعودية ، قد صدقتا على هذه الاتفاقية (٧٤) ، فان ذلك يتطلب بيان .

---

(٧٤) حظيت الاتفاقية (رقم ١٠٥) بشأن تحريم أو الغاء أعمال السخرة لعام ١٩٥٧ ، بأكبر عدد من التصديقات من الدول العربية ، حيث بلغ عدد الدول العربية التي صدقت على =

موقف التشريعات الوطنية من المستويات الدولية المدونة في الاتفاقية ، بشأن تحريم أي شكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري ، لمعرفة كيفية تطبيق أحكام الاتفاقية في هاتين الدولتين . وفي البداية لا بد من ذكر أن التقارير الصادرة من لجنة الخبراء القانونيين ، لتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية خلال السنوات الثلاث الأخيرة ، لم تتضمن أية ملاحظات أو طلبات مباشرة لكل من دولة الكويت والمملكة العربية السعودية حول مدى تطابق التشريعات الوطنية في هاتين الدولتين ، للحالات المنصوص عليها في المادة الاولى من الاتفاقية . ويمكن تفسير هذا الوضع إما بعدم توافر البيانات اللازمة للجنة التي يمكن على أساسها تحديد مدى الأخذ بالمستويات الدولية المنصوص عليها في الاتفاقية في هذه الدول ، وإما بأن البيانات المدونة في التقارير الوطنية التي أرسلت للمنظمة بموجب المادة ٢٢ من الدستور كانت مختصرة وموجزة لم تمكن اللجنة من ابداء أية تساؤلات عند فحصها للتقارير الوطنية (٧٥) . وفي هذه الحالة ، تصبح التشريعات الوطنية في

= هذه الاتفاقية حوالي ١٣ دولة على النحو التالي : مصر ١٩٥٨ ، سوريا ١٩٥٨ ، الاردن ١٩٥٨ ، العراق ١٩٥٩ ، تونس ١٩٥٩ ، الكويت ١٩٦١ ، ليبيا ١٩٦١ ، الجزائر ١٩٦٥ ، المغرب ١٩٦٦ ، السودان ١٩٧٠ ، اليمن الديمقراطي ١٩٧٦ ، لبنان ١٩٧٧ ، المملكة العربية السعودية ١٩٧٨ . هذا وقد بلغ عدد الدول التي صدقت على هذه الاتفاقية حتى يناير ١٩٨٢ حوالي ١٠٧ دول . لتاريخ تصديقات الدول ، أنظر :

Report 111 (Part 5) List of Ratifications of Conventions International. Labour Conference, 68th Session (1982) p. 58.

(٧٥) يبين الملحق رقم (٢) من المسح العام حول تحريم أعمال السخرة لعام ١٩٦٩ ، عدم تسلم اللجنة لأية تقارير بشأن تطبيق الاتفاقية (رقم ١٠٥) لعام ١٩٥٧ ، من المملكة العربية =

قواعدها العامة متفقة مع المستويات الدولية المنصوص عليها في الاتفاقية رقم (١٠٥) بشأن تحريم أعمال السخرة . (٧٦) .

وقبل الانتهاء من بحث هذه الاتفاقية ، وفي ضوء غياب الملاحظات حول كيفية تطبيق دول المجلس للمستويات الدولية بهذا الشأن في دولهم ، نتساءل عن موقف التشريعات الوطنية من المسائل التالية ، التي تبين مدى التزامها بأحكام الاتفاقية ، واتخاذ التدابير الفعالة للإلغاء التام لعمل السخرة أو العمل القسري المنصوص عليه في الاتفاقية .

= السعودية ، في حين تسلمت اللجنة تقريرا عن كيفية تطبيق هذه الاتفاقية في دولة الكويت منذ تصديقها على الاتفاقية . ومع ذلك لا توجد أية ملاحظات على التشريعات الوطنية ذات العلاقة بالاتفاقية . مثال ذلك موقف قانون الجزاء العام ١٩٦١ من عقوبة السجن بالاشغال الشاقة ، وموقف قانون العمل من المشاركة في الاضراب ، أومدى الاخذ بعقوبة الاعمال الشاقة ، كعقوبة على العمال لعدم الانضباط .

انظر المرجع السابق :

Abolition of Forced Labour General Survey, (1979), Appendix 11, p. 95.

(٧٦) هذا القصور في البيانات التي ترسلها الحكومات الى لجنة الخبراء القانونيين ، تحول دون قيام اللجنة بأداء دورها في مساعدة الحكومات للتغلب على الصعوبات التي تعوق تنفيذ المستويات الدولية في كثير من الدول . وقد أشارت لجنة الخبراء الى ذلك عند تلخيصها للمسح العام بشأن اتفاقيتي تحريم أعمال السخرة لعامي ١٩٣٠ ، ١٩٥٧ عندما ذكرت أن :

' To be able to help governments to give full effect to international standards, ILO bodies need full information concerning problems encountered. In the field of forced or compulsory labour , this sometimes calls for a certain courage, which many governments have indeed shown.'

المرجع السابق :

Abolition of Forced Labour General Survey, (1979), Chapter IV, Conclusions, p. 77.

١ ـ النصوص القانونية التي تحرم تطبيق عقوبة السجن مع الأشغال الشاقة على الأشخاص المحكوم عليهم في جرائم سياسية أو تلك النصوص التي تستثني هؤلاء من تطبيق أحكام قانون الجزاء التي تشتمل على عقوبة السجن مع الاشغال الشاقة ، وكذلك النصوص القانونية التي تعاقب كل من ينظم أو يشترك في إنشاء جمعيات في الخارج ، لمناهضة النظام السياسي (جرائم أمن الدولة الخارجي) . (٧٧) .

٢ ـ النصوص القانونية التي تمنع الالتجاء إلى عقوبة فرض العمل الجبري أو القسري كوسيلة لفرض الانضباط على العمال في قوانين العمل أو على البحارة إلا إذا كان الإضراب من شأنه أن يعرض سلام السفينة أو حياة الاشخاص على ظهرها للخطر . (٧٨) .

٣ ـ النصوص القانونية التي تحدد الاستثناءات على حق الاضراب أو تلك النصوص القانونية التي تعاقب على المشاركة في الاضراب الذي من شأنه أن يعرض للخطر بقاء أو رخاء السكان بالنسبة للخدمات الأساسية Essential services .

٤ ـ العقوبات التي تقررها قوانين الطواريء أو عند إعلان الاحكام العرفية التي تتضمن فرض الأعمال الشاقة أو العمل القسري على المواطنين ، في حالات معينة تقع ضمن نطاق الفقرات (أ) ،

---

(٧٧) انظر الفقرة (أ) من المادة الاولى من الاتفاقية رقم ١٠٥ .

(٧٨) الفقرة (ج) من المادة الاولى من الاتفاقية رقم ١٠٥ .

(ب) ، (ج) من المادة الأولى من الاتفاقية رقم (١٠٥) الخاصة بتحريم أعمال السخرة لعام ١٩٥٧ . (٧٩) .

٥ ـ المواد القانونية في لوائح تنظيم السجون للتمييز بين المدانين في جرائم عادية ، حيث يجوز عادة فرض العمل الجبري أو العمل القسري عليهم لاعادة تأهيلهم ، وبين المدانين من السجناء السياسيين أو سجناء الضمير . الذين لا يجوز فرض العمل الجبري عليهم ، بهدف إعادة تدريبهم أو لتوجيههم سياسيا ، والمحرم طبقا للفقرة (أ) من المادة الاولى من الاتفاقية بشأن تحريم أعمال السخرة لعام ١٩٥٧ .

٦ ـ النصوص القانونية بشأن تنظيم العمل الصحفي ، وفي حالة انتهاكها ، يجوز فرض عقوبة السجن مع الاشغال الشاقة للمحافظة على المصلحة العامة . كذلك النصوص القانونية التي تعاقب على مخالفة قانون التجمعات بعقوبة السجن مع الأشغال الشاقة .

٧ ـ البيانات بشأن العقوبات التي تشتمل على فرض الأشغال الشاقة في الحالات العملية عند انتهاك بهض أحكام قانون جرائم أمن الدولة الداخلي والخارجي ، (مثال ذلك التشجيع على افكار معينة ونشر معلومات غير صحيحة قد تؤدي إلى الاضرار

(٧٩) تذكر هنا المادة الخامسة من قانون الأحكام العرفية الكويتي لعام ١٩٦٧ التي قررت معاقبة من يخالف الأوامر والنواهي الصادرة من السلطة القائمة على اجراء الاحكام العرفية بالحبس لمدة سنتين وغرامة لا تتجاوز ٥٠٠ دينار ، وذلك مع عدم الاخلال بتوقيع أية عقوبة أشد يقضي بها قانون الجزاء او أي قانون آخر نافذ المفعول في البلاد .

بالمصلحة العامة ، ولانشاء أو للدعوى لانشاء أحزاب سياسية تكون لها أهداف تتعارض مع النظام السياسي القائم [٨٠] .

ان المسائل التي تناولتها الاتفاقية رقم (١٠٥) تعد من المواضيع ذات العلاقة الوثيقة بحقوق الانسان وحرياته الأساسية . والتصديق على الاتفاقية من أية دولة ، يتطلب اتخاذ التدابير الفورية لالغاء أو تعديل النصوص القانونية التي تحول دون تطبيق أحكام الاتفاقية في الدول المصدقة . وبدون بيان موقف كل من دولة الكويت والمملكة العربية السعودية بشيء من التفصيل ، من الملاحظات التي ذكرناها ، فإن المستويات الوطنية بشأن تحريم أعمال السخرة وخاصة تلك المتعلقة بالحالات الخمس المنصوص عليها في المادة الأولى من الاتفاقية ١٩٥٧ ، ستظل بعيدة كل البعد عن المستويات الدولية بهذا الشأن . وفي اعتقادنا أن وضع التشريعات الوطنية في دول المجلس لا تختلف كثيرا عن وضع التشريعات العربية حيال مسألة تحريم أعمال السخرة حتى وان كانت معظم الدساتير العربية قد تضمنت النصوص القانونية الصريحة بمنع أو إلغاء العمل الجبري أو

(٨٠) مثال ذلك المادة الثانية من القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٧١ بشأن الجرائم المتعلقة بأمن الدولة الخارجي ، عندما نصت على أنه يعاقب بالحبس المؤبد اذا ارتكبت الجريمة في زمن الحرب وبالحبس المؤقت الذي لا تقل مدته عن ثلاث سنوات اذا ارتكبت في زمن السلم-كل من سعى لدولة أجنبية أو أحد ممن يعملون لمصلحتها أو تخابر معها أو معه وكان من شأن ذلك الاضرار بمركز الكويت الحربي او السياسي او الدبلوماسي أو الاقتصادي .
هذا وقد نصت المادة ٢٩ من قانون جرائم امن الدولة الداخلي على عقوبة الحبس مدة لا تتجاوز عشر سنوات : لـ « كل من دعا بالوسائل السابقة (القول ، الصياح ، الكتابة او الرسم أو الصور أو أية وسيلة اخرى من وسائل التعبير عن الفكر) الى اعتناق مذاهب ترمي إلى هدم النظم الاساسية في الكويت بطرق غير مشروعة . . . الخ » .

القسري ، إلا أن الممارسات العملية والتشريعات الوطنية القائمة لا تزال تأخذ بعقوبة الاشغال الشاقة كأسلوب لمعاقبة الاشخاص في الحالات المحظورة بموجب الاتفاقية رقم (١٠٥) بشأن تحريم أو إلغاء أعمال السخرة لعام ١٩٥٧ . (٨١) .

الاتفاقية رقم (١١١) بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨ :

إلى جانب الاتفاقيات السابقة التي صدقت عليها بعض دول المجلس ، والتي يستدل منها على موقف هذه الدول من المستويات الدولية المتعلقة بحقوق الانسان وحرياته الأساسية والمدونة في اتفاقيات العمل الدولية ، نجد أن الاتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة) لعام ١٩٥٨ ، تعد من الاتفاقيات الرئيسية المتعلقة بازالة جميع أشكال التمييز بين البشر من خلال تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة للقضاء على أي تمييز في هذا المجال . (٨٢) .

---

(٨١) ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين لتطبيق اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية حول كيفية تطبيق الاتفاقية رقم ١٠٥ لعام ١٩٥٧ في كل من الدول العربية التالية ، مصر ، سوريا ، تونس ، الجزائر ، ليبيا ، الاردن ، العراق ، السودان ، جيبوتي ، المغرب ، موريتانيا ، اليمن الديمقراطي . وتبين الملاحظات أو الطلبات المباشرة لهذه الدول عدم تمشي المستويات الوطنية مع أحكام الاتفاقية في هذا الشأن .

للتفاصيل انظر :

111 (part 4 A) International. Labour Conference, 69th Session 1983, (part two) p. 37.

(٨٢) اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثانية والاربعين بتاريخ ٢٥ يونيه ١٩٥٨ ، الاتفاقية (رقم ١١١) بشأن التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة) وكذلك التوصية رقم (١) بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة) لعام ١٩٥٨ . هذا وقد دخلت =

وتجدر الإشارة إلى أن اهتمام منظمة العمل الدولية بوضع وصياغة مستويات دولية في هذا المجال ، نابع من الالتزام الذي ألقى على عاتقها في إعلان فيلادلفيا الذي يؤكد « **أن لجميع البشر ، أيا كان عرقهم أو معتقدهم أو جنسهم ، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي كليهما في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص .** »

وانطلاقا من هذا الالتزام ، قامت المنظمة باعتماد عدة اتفاقيات وتوصيات دولية بشأن إزالة أو إلغاء التمييز في كافة مجالات العمل (٨٣) . وكذلك قامت بتطوير أنشطتها منذ عام ١٩٦٣ ، وذلك من خلال تبني البرامج التعليمية للقضاء على التمييز في مجال الاستخدام ، والقيام بالأبحاث وإصدار المؤلفات والدراسات الميدانية ، وعقد الاجتماعات للخبراء على المستويين الدولي والاقليمي

= الاتفاقية دور التنفيذ في ١٥ يونية ١٩٦٠ طبقا لأحكام المادة الثامنة من الاتفاقية .

وتجدر الاشارة إلى أن منظمة العمل الدولية ، قد اعتمدت الاتفاقية والتوصية رقم (١٠٠) بشأن المساواة في الأجر لعام ١٩٥١ ، التي تهدف إلى ضمان المساواة في هذا الصدد . والدولة الوحيدة من دول المجلس التي صدقت على هذه الاتفاقية هي المملكة العربية السعودية في عام ١٩٧٨ . لنص الاتفاقيات والتوصيات السابقة انظر :

International Labour Conventions and Recommendations 1919, — 1981. International. Labour Office , pp. 42 - 56 .

(٨٣) من الاتفاقيات ذات العلاقة في هذا المجال ، نذكر منها الاتفاقيات والتوصيات التالية : ـ الاتفاقية والتوصية بشأن المساواة في الأجر لعام ١٩٥١ ، والاتفاقية رقم ١٥٦ ، والتوصية رقم ١٦٥ بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين ، والعمال ذوي المسؤوليات العائلية لعام ١٩٨١ . واخيرا التوصية بشأن استخدام المرأة ذات المسؤوليات العائلية ١٩٦٥ .

لتحديد كيفية تنفيذ المستويات الدولية المتعلقة بالقضاء على كافة أشكال التمييز على صعيد العمل والاستخدام أو تلك التي تؤدي الى عدم تحقيق أو الانتقاص من المساواة في الفرص وفي المعاملة بين الأفراد في تلك الدول (٨٤) .

وقبل بيان موقف دول المجلس التي صدقت على الاتفاقية رقم (١١١) بشأن التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة) لعام ١٩٥٨ ، لا بد من إعطاء فكرة موجزة عن الأهداف الرئيسية التي تسعى هذه الاتفاقية إلى تحقيقها وأحكامها الرئيسية التي تتناول كيفية تحقيق تلك الاهداف في الدول الأعضاء في المنظمة . (٨٥) .

---

(٨٤) لمزيد من التفاصيل حول انشطة منظمة العمل الدولية في هذا المجال ، انظر المسح العام الذي قامت به لجنة الخبراء القانونيين لتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية في عام ١٩٧١ بمناسبة العام الدولي للقضاء على العنصرية والتمييز العنصري الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٦٨ ، بعنوان :

General Survey on the Reports relating to the Discrimination (Employment and Occupation) Convention and Recommendation 1958. International Labour Conference, 56th Session, Geneva 1971 Report 111 (part 4 B).

ولمنع التكرار والاطالة ، سوف نشير لهذا المسح العام فيا بعد باسم المسح العام بشأن :

Discrimination (Employment and Occupation) (1971).

(٨٥) بلغ عدد الدول التي صدقت على الاتفاقية رقم (١١١) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨ حوالي (١٠١) مائة دولة وواحدة حتى نهاية يناير ١٩٨٢ ، من بينها الدول العربية التالية : العراق ١٩٥٩ ، تونس ١٩٥٩ ، مصر ١٩٦٠ ، سوريا ١٩٦٠ ، الاردن ١٩٦١ ، ليبيا ١٩٦١ ، المغرب ١٩٦١ ، الكويت ١٩٦٦ ، اليمن ١٩٦٩ ، السودان ١٩٧٠ ، قطر ١٩٧٦ ، لبنان ١٩٧٧ ، المملكة العربية السعودية ١٩٧٨ .

=

من المباديء الاساسية التي تسعى اليها الاتفاقية الخاصة بشأن التمييز «في مجال الاستخدام والمهنة » ، **العمل على وضع وتطبيق سياسة وطنية في كل دولة ، تهدف للنهوض بالمساواة في الفرص والمعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة ، من خلال القضاء على أي تمييز معمول به من خلال التشريعات أو . الأعراف على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو المنشأ الاجتماعي** . وتترك الاتفاقية لكل دولة صلاحية استخدام السبل أو الوسائل الملائمة لظروفها الوطنية وعاداتها لتحقيق ذلك الهدف . (٨٦) .

وحددت المادة الثالثة من الاتفاقية ، السبل المتاحة لكل دولة من خلال السياسة الوطنية التي تتبناها للقضاء على التمييز في هذا المجال على النحو التالي :

أ ـ كسب مؤازرة منظمات اصحاب العمل والعمال وغيرها من الهيئات المناسبة بغية تيسير تقبل هذه السياسة والأخذ بها .

ب ـ إصدار قوانين للنهوض ببرامج تربوية تستهدف ضمان تقبل

= لتاريخ تصديقات الدول الأخرى ، انظر :

List of Ratifications of Conventions. Report 111 (Part 5) International Labour Conference, 68th Session (1982). P. 68.

(٨٦) الأساس القانوني لهذا الخيار الواسع والمرن للدول الأطراف في الاتفاقية والذي يعتبر من مميزات هذه الاتفاقية ، نجده في العبارة المنصوص عليها في المادة الثانية عندما ذكرت بأن تعهد الدول الاطراف بوضع وتطبيق سياسة وطنية يجب أن يكون من خلال طرق تناسب ظروف البلد وعاداته او ممارسته ، أو كما في النص الانجليزي :

' .... by methods appropriate to national conditions and practice ....'

هذه السياسة والأخذ بها .

ج ـ الغاء أية احكام تشريعية وتعديل أية أحكام أو أعراف ادارية لا تتفق مع هذه السياسة .

د ـ انتهاج هذه السياسة فيما يتعلق بالوظائف الخاضعة مباشرة للسلطات الوطنية .

هـ ـ كفالة مراعاة هذه السياسة في أنشطة إدارات التوجيه المهني والتدريب المهني والتوظيف التابعة للسلطات الوطنية . ومن الواضح أن الاجراءات المطلوب القيام بها ذات طابع شعبي (الفقرة ب) أو ايجابي كما يظهر من الفقرة (ج) من المادة الثالثة .

هذا وقد بينت التوصية رقم (١١١) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨ بصورة أكثر تفصيلا ، المجالات التي يجب ألا يكون فيها أي تمييز في مجال الاستخدام ، مع تحديد بعض أنواع الاجراءات لتطبيق السياسة الوطنية ، وبصورة خاصة إنشاء وكالات خاصة من الأجهزة المختصة في الدولة من أجل اتخاذ كافة الخطوات العملية لتوعية الرأي العام ، لقبول مبدأ عدم التمييز ، وتلقي الشكاوي المتعلقة بتنفيذ السياسة الوطنية بعدم التمييز في مجالات معينة ، وكذلك فإن على الوكالة المختصة أن تعمل على تصحيح الاجراءات المتخذة بشكل يؤدي إلى التمييز . وتؤكد التوصية كذلك على أهمية التعاون والتنسيق بين الجهات المختصة وممثلي العمال وأصحاب العمل ، وغيرهم من الجهات المعنية ، لتحديد الإجراءات الضرورية ، وفي ضوء الظروف المحلية لوضع مباديء

عدم التمييز موضع التنفيذ في تلك الدول ، لأن هذه الهيئات تمثل الفئات التي يهمها بالدرجة الأولى هذا الموضوع وتسعى إلى تطويره . (٨٧) .

وعرفت الفقرة الأولى من المادة الاولى ، المقصود بالتمييز في مفهوم الاتفاقية ، التي تشمل ما يلي :

أ ـ أي ميزة أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي ، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة .

ب ـ أي ضرب آخر من ضروب الميزة أو الاستثناء أو التفضيل يكون من أثره ابطال او انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة قد يحدده العضو المعني بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لاصحاب العمل والعمال ، ان وجدت ، ومع غيرها من الهيئات المناسبة . (٨٨) .

---

(٨٧) بين الجزء الثاني من التوصية رقم ١١١ المباديء الأساسية الواجب الأخذ بها من قبل كل دولة عند اعتماد السياسة الوطنية بشأن منع التمييز في الاستخدام والمهنة ، ومن بينها تبني الأجهزة الحكومية لسياسة عدم التمييز في الاستخدام في جميع انشطتها . وكذلك التزام منظمات أصحاب العمل والعمال بعدم ممارسة التمييز بخصوص القبول أو العضوية أو المشاركة في شئونهم . لمزيد من الاجراءات التفصيلية المقترحة في التوصية للدول الاعضاء ، انظر الفقرات ٢ ، ٣ من التوصية السابقة .

(٨٨) نصت الفقرة (٢) من المادة الاولى على أنه : « لا يعتبر تمييزا أو تفضيلا أي ميزة أو استثناء بصدد عمل معين اذا كان مبنيا على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل . وتناولت المواد ٤ ، ٥ من الاتفاقية الحالات التي يتخذها بعض الاعضاء لتفادي اوضاع =

ورغم مرونة أحكام الاتفاقية رقم (١١١) لعام ١٩٥٨ ، فيما يتعلق بالالتزام الملقى على الدول الأطراف ، بتبني سياسة وطنية ، تهدف إلى تحقيق المساواة في الفرص ، وفي المعاملة في مجال الاستخدام والمهنة ، بحسب ظروف كل بلد وممارسته أو عاداته ، فإن المسح العام الذي أعدته لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل الدولية في عام ١٩٧١ ، أظهر بوضوح القصور والعقبات التي لا تزال قائمة في عديد من الدول كما يظهر من مواقف الحكومات ، من القاعدة الرئيسية في الاتفاقية المتعلقة بتبني وتطبيق سياسة وطنية تسعى للحد أو التقليل من الممارسات ذات طابع التمييز الفعلي ، أو من خلال التشريعات أو اللوائح الادارية التي تحول دون تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة في مجال الاستخدام والمهنة (٨٩) . هذا وقد بررت بعض الدول تقاعسها في عدم تصديقها على الاتفاقية ،

= معينة ضد اشخاص معينين لحماية أمن الدولة ، أو وفقا لالتزاماتها المنصوص عليها في اتفاقيات اخرى اعتمدها مؤتمر العمل الدولي أو لمراعاة المتطلبات الخاصة باشخاص في حاجة الى حماية خاصة لاسباب وراثية أو مرضية (الفقرة ٢ من المادة ٥) .

(٨٩) يعتبر المسح العام الذي اعدته لجنة الخبراء القانونيين لتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية لعام ١٩٧١ ، الثاني من نوعه ، حيث قامت اللجنة في عام ١٩٦٣ بمسح أيضا. واستندت في المسح العام لعام ١٩٧١ على التقارير السنوية المقدمة من الدول الاطراف في الاتفاقية وفقا للمادة ٢٢ من دستور المنظمة ، وكذلك على التقارير الوطنية المقدمة من الدول غير الاطراف بناء على طلب مجلس إدارة منظمة العمل الدولية بموجب المادة ١٩ من دستور المنظمة . هذا وقد بلغ عدد الدول التي ارسلت الى اللجنة التقارير المطلوبة حوالي ١٣٠ دولة ، منها ١٠٧ الدول الاعضاء ، و٢٣ اقليما لا تتمتع بالحكم الذاتي وفقا للمادة ٣٥ من دستور المنظمة . لمزيد من التفاصيل في هذا الشأن ، انظر المرجع السابق ، المسح العام :

Discrimination (Employment and Occupation) (1971) Appendix 11, p. 61.

بعدم إمكانية تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة في مجال الاستخدام بين فئات معينة من السكان لأسباب تتعلق بأمن الدولة . هذا وقد حذرت لجنة الخبراء القانونيين في تقريرها لعامي ١٩٦٣ ، و١٩٧١ ، من إساءة استخدام هذه الرخصة المنصوص عليها في المادة الرابعة ، بشكل قد يؤدي إلى اقرار التمييز استنادا إلى الاتجاه السياسي للشخص مما يتعارض مع احكام اتفاقية ١٩٥٨ ، وذكرت أن : (٩٠) .

« . . . . الاجراءات المخصصة لحماية (أمن الدولة) وفقا لمفهوم المادة الرابعة من الاتفاقية يجب كذلك تحديدها بدقة وصياغتها بصورة لا تحتوى على أي نوع من التمييز القائم على الاعتقاد

---

(٩٠) هذا الادعاء لا يمكن الاستناد اليه ، لان المادة الرابعة من الاتفاقية تجيز اتخاذ اجراءات ذات طابع تمييزي ضد شخص يقوم أو يشتبه ـ عن حق ـ في قيامه ، بأنشطة ضارة بأمن الدولة . وذلك في اطار الشروط والضمانات المقررة في المادة ذاتها . ومن الدول التي تأخذ بهذا الاتجاه ثم عدلت تشريعاتها او الغت اللوائح التي تنص على هذا النوع من التمييز ، نذكر : جواتيمالا ، القانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٣ ، عدل بالقانون رقم ١٧٢٥ لسنة ١٩٧٠ . كذلك نجد ان لوائح القبول في الدراسات العليا في بلغاريا لعام ١٩٥٠ ، كانت تحرم القبول على الطلبة ذوي الاتجاهات الفاشستية ، ثم الغي فيما بعد كما يستدل من تقريرها السنوي للمنظمة حول هذه الاتفاقية ، ولوائح جمعيات العمال لعام ١٩٥٥ في ايران كانت لا تجيز انضمام الاشخاص ذوي الاتجاهات السياسية في تلك المنظمات او العمل بها ثم الغي في عام ١٩٦٤ .

لمزيد من هذا النوع من القوانين او اللوائح التي تجيز التمييز على أساس الرأي السياسي ، انظر ، المرجع السابق ، المسح العام :

Discrimination (Employment and Occupation. (1971).

ص ١٩ ، ٢٠ (الهوامش ٧ ، ٨) .

السياسي كلية والذي يتعارض مع أحكام اتفاقية سنة ١٩٥٨ » .

أو نتيجة الظروف والأوضاع الاجتماعية والاعراف المعمول بها بشأن التعيين في وظائف قيادية أو الوظائف ذات الطابع الخاص ، مثل المناصب القضائية أو النيابية . (٩١) .

ومن ناحية أخرى ، فان الوضع السكاني والسياسي لبعض الدول قد أدى الى تبني سياسة وطنية تقوم على إعطاء الأفضلية للسكان الأصليين وتمييزهم عن الأجانب المقيمين ، لذلك فإن التعهد بتنفيذ الالتزام المنصوص عليه بصورة خاصة في الفقرة (هـ) من المادة الثالثة ، يعد من المعوقات التي تحول دون التصديق على الاتفاقية التي لا تجيز التمييز في هذه الحالات . (٩٢) .

---

(٩١) مثال ذلك القانون الايطالي رقم ١١٧٦ لعام ١٩١٩ الذي يمنع النساء بشكل عام من تولي المناصب في الاعمال القضائية أو ممارسة الحقوق السياسية ذات العلاقة بالدفاع عن الدولة . هذا القانون اعتبر غير دستوري بناء على حكم صدر من المحكمة الدستورية في عام ١٩٦٠ ، والقانون الاسباني رقم ٥٦ لعام ١٩٦١ الذي يمنع اشتغال المرأة في الوظائف القضائية فيما عدا قضاء الاحداث ومحاكم العمال الذي الغي في عام ١٩٦٦ ، والقانون السويسري الاتحادي رقم ٥٥ لسنة ١٩٢٧ الذي لا يزال ساري المفعول ، حيث يجيز انهاء أو تعديل وضع المرأة العاملة في حالة الزواج . لمزيد من القوانين التي تميز على هذا الاساس، انظر المرجع السابق ، المسح العام :

Discrimination (Employment and Occupation). (1971) p. 18.

(٩٢) هذا الوضع ينطبق على ماليزيا ، حيث ان المادة ١٥٣ من الدستور ، تنص على هذا النوع من الأفضلية بالنسبة للتدريب المهني أو الاستخدام ، أو إتاحة الفرصة لأبناء البلد من الاصل الملاوي الذين يشكلون نصف السكان ، والنصف الثاني يتكون من السكان الصينيين ، أو من الاصل الهندي ، وذلك بهدف اعادة التوازن بين السكان . المرجع السابق رقم (٢) ص ١٩ .

وإزاء هذه المواقف من قبل الدول الاطراف في الاتفاقية ، أو الدول غير الأطراف التي ارسلت تقاريرها الوطنية للجنة ، أوضحت اللجنة في تقريرها لعام ١٩٧١ الذي يتفق مع الرأي الذي جاء في تقريرها لعام ١٩٦٣ ، بأن تطبيق الاتفاقية لا يتطلب من الدول الأطراف الإلغاء الفوري أو ضمان أن جميع أنواع التمييز قد تمت إزالتها وفي كافة المجالات . وإنما العمل على الحد أو التقليل من التمييز في مجال الاستخدام وشروطه ، وذلك بالوسائل المناسبة والملائمة للظروف والعادات الوطنية في كل دولة على حدة ، من أجل تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة في ذلك المجال . (٩٣) .

وأكدت اللجنة ، كذلك ، أن الهدف الرئيسي لاية سياسة وطنية وفقا لمفهوم الاتفاقية ، يجب أن يكون في جميع الأحوال تطوير الشروط الأساسية للمساواة في الفرص وفي المعاملة لمصلحة جميع فئات السكان وبصورة تؤدي إلى تحقيق التوازن في الاستخدام بين الجماعات المختلفة التي يتكون منها المجتمع ، بحسب الأوضاع السائدة ، ومن أجل التقليل من الفوارق القائمة وبصورة خاصة عند التعيين في الوظائف ذات المسئولية القيادية . (٩٤) .

---

(٩٣) هذا ما أكدته اللجنة في تقريرها لعام ١٩٧١ ، عندما ذكرت أن :

' It should be pointed out, that the 1958 instruments do not require States to guarantee that all forms of discrimination have already been eliminated , but simply that they should seek to eliminate them by methods appropriate to national cenditions and practice.'

المرجع السابق ، المسح العام: Discrimination. (Employment andOccupation) (1971)
(البند ٢٧)

(٩٤) من الدول التي تأخذ بهذا النظام بموجب نصوص في دساتيرها أو قوانينها المحلية والتي جاء =

وفيما يتعلــق بتحــديد المقصــود بالتمييز الــذي لا تجيزه الاتفاقية ، والمبني على أساس الأصل القومـي أو الوطنـي ، ذكرت اللجنة في تقريرها ، أن الالتزام بمنع هذا النوع من التمييز ، لا يتعلق بالتمييز القائم بين المواطنين والأجانب والذي لا يتعارض مع نصوص الاتفاقية بشأن الاستخدام والمهنة ، وإنما يقصد به حالات التمييز بين مواطني الدولة على أساس الميلاد أو الأصول التاريخية غير الـوطنية لبعض المواطنين . (٩٥) .

وفي ختام المسح العام لمواقف الدول الأطراف ، وغير الأطراف من الاتفاقية والتوصية رقم (١١١) بشأ التمييز في الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨ ، توصلت اللجنة إلى عدة اقتراحات ، لا بد من مراعاتها في السياسة الوطنية لكل دولة بغرض تذليل العقبات التي تحـول دون

= ذكرها في المسح العام لسنة ١٩٧١ ، قبـرص ، ولبنـان ، حيث حددت المادة ١٢٣ من الدستور القبرصي المناصب التي يجوز لكل من القبارصة الاتراك واليونـان التعيين فيهـا بهدف تحقيق التوازن بين الفئتين من المواطنين ، كذلك المادة ٩٥ من الدستور اللبناني حيث إن المجتمع يقوم على أساس الطوائف الدينية .

أنظر المرجع السابق : المسح العام :

Discrimination, (Empoloyment and Occupation) (1971)(البند ٢٠)

(٩٥) بينت اللجنة موقفها من مسألة الأفضلية على أساس الأصل القومي عندما ذكرت أن :

' .... reference to national extraction in the 1958 instruments is intended to apply not to distinctions made between nationals and aliens in general but to those made between nationals of a country on the ground, for instance of foreign birth or foreign ancestry.'

المرجع السابق ، المسح العام :

Discrimination(Employment and Occupation) (1971)(البند ٢٢)

إزالة التمييز الذي يقوم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الديني أو المنشأ الاجتماعي ، والذي قد يؤدي الى انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة في مجال الاستخدام أو المهنة ، لأن الحد من التمييز في الاستخدام ذو علاقة وثيقة بالتمييز في المجالات الاخرى مثل الحقوق الاقتصادية أو الاجتماعية أو الحقوق الثقافية ، وكذلك التمييز في الحقوق السياسية والمدنية . ومن هنا تكمن أهمية العمل لإزالة التمييز في مجال الاستخدام أو المهنة كما جاء في اتفاقية ١٩٥٨ . وبينت اللجنة أهمية إلغاء التمييز في هذا المجال لأن : (٩٦) .

« المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام والمهن تعتبر ذات اهتمام خاص من الناحية العملية حيث إن عمل الانسان أكثر من أي شيء آخر يحدد مركزه في المجتمع ، وعليه فإن الحد من التمييز المتعلق بالعمل قد يؤدي إلى إيجاد شروط عملية من شأنها إزالة الاضطراب والتمييز في المجالات الأخرى تدريجيا » .

وكذلك أكدت اللجنة أهمية التنسيق بين الجهود الوطنية والجهود

---

(٩٦) لبيان رأي اللجنة في هذا الصدد نضع هنا النص الانجليزي على النحو التالي : -

' ... equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation is of particular practical importance since it is a person's work more than anything else which determines his position in society, and the elimination of discrimination in regard to work may itself bring about conditions which will be particularly propitious to the removal of tension and discrimination in other fields.

المرجع السابق ، المسح العام :

Discrimination (Employment and Occupation) (1971) (البند ١٠٧)

الدولية لتطوير هذه المجالات ، لأن التقارير السنوية التي تصل إلى اللجنة وفقا للمادتين ٢٢ ، ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية لا تتضمن البيانات الواقعية عن كيفية تنفيذ الاتفاقية في الدول المعنية مما يؤ دي إلى عدم إمكانية معرفة المواقف والممارسات الحقيقية لهذه الدول من الاتفاقية .

إن الهدف الأساسي من إعداد هذا المسح العام حول الاتفاقية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ التأكيد على الحقوق الأساسية للإنسان وعلى الأخص الحق في المساواة في الفرص في مجال الاستخدام والمهنة وكذلك بيان أهمية دور مستويات العمل الدولية ومساهمتها في خلق الحوافز ونقاط الاتصال ، لصياغة وتنفيذ وتقييم الاجراءات المعمول بها في الدول الأعضاء في المنظمة بموجب السياسات الوطنية لمنع التمييز في هذا المجال الحيوي والأساسي للإنسان رجالا ونساء . خاصة وأن المستويات الدولية المدونة في الاتفاقية (رقم ١١١) لمحاربة التمييز في الاستخدام والمهنة ، تعطي الصلاحية التامة للدول في العمل على تحقيق ذلك بالطرق والوسائل المناسبة والملائمة للأوضاع المحلية وفي ضوء الممارسات أو العادات المرعية في تلك الدول .

ومن هذا المنطلق الذي تنص عليه أحكام المادة الثالثة من الاتفاقية ، نبين موقف دول المجلس من المستويات الدولية المدونة في الاتفاقية رقم (١١١) لعام ١٩٥٨ من خلال تشريعاتها أو لوائحها أو ممارساتها الفعلية ، لتحقيق المساواة في الفرص والمعاملة في مجال الاستخدام والمهنة ، ومدى نجاحها في هذا المجال في القضاء على أي

تمييز مبني على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الاصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي .

موقف دول المجلس من الاتفاقية رقم (١١١) الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨ :

تعتبر كل من دولة الكويت ودولة قطر والمملكة العربية السعودية من الدول الأطراف في الاتفاقية رقم (١١١) لعام ١٩٥٨ . وذلك عندما صدقت دولة الكويت على الاتفاقية في عام ١٩٦٦ ، وبعد ذلك صدقت دولة قطر في عام ١٩٧٦ ، وتلتها المملكة العربية السعودية التي صدقت على الاتفاقية في عام ١٩٧٨ . وبموجب هذا الإجراء ، فإنه يقع على كل من دول المجلس الثلاث الالتزام وفقا للمادة الثانية من الاتفاقية ـ بالعمل على وضع وتطبيق سياسة وطنية تهدف إلى تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة من أجل القضاء على أي تمييز قد يكون قائما أو معمولا به في هذا المجال وذلك بوساطة الطرق المناسبة لظروف وأوضاع كل منها .

ويستدل من التقارير السنوية التي تصل لمنظمة العمل الدولية من دول المجلس الأطراف في الاتفاقية بموجب المادة ٢٢ من الدستور ، أن المعلومات حول كيفية تنفيذ أحكام الاتفاقية والتوصية في دولهم ، تكون ذات طابع عام ، ولا تشتمل على البيانات التفصيلية الأساسية التي تبين مدى تطابق المستويات الوطنية مع تلك المدونة في الاتفاقية . نذكر على سبيل المثال ، موقف دولة الكويت عند الإجابة

على التساؤ ل حول ما إذا كانت القوانين الوطنية أو الاجراءات الإدارية ذات طابع تمييزي وفقا لمفهوم التمييز في الاتفاقية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ . ففي الغالب تكون الإجابة بالنفي دون تحديد أو إعطاء البيانات اللازمة لغياب هذا النوع من خلال النصوص القانونية في الدستور أو التشريعات الوطنية أو اللوائح . هذا ما يستدل عليه من التقرير الوطني الذي أرسلته دولة الكويت ، عند قيام المنظمة بالمسح العام لسنة ١٩٧١ ، وفي التقارير اللاحقة . إن النظام القانوني القائم في دولة الكويت يقر مبدأ المساواة في جميع المجالات ، ويحرم التمييز المبني على أساس الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين ، استنادا الى المادة ٢٩ من الدستور والتي تنص على أن : **الناس سواسية في الكرامة الانسانية ، وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة ، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين .**

وجاء في المذكرة التفسيرية للدستور ، عند تفسيرها لهذه المادة بأنها تناولت أهم تطبيقات مبدأ المساواة في المجتمع ، عندما نصت على عدم التمييز بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين ، ولم تتناول الحالات الأخرى التي لا يجوز التمييز على أساسها بين الأشخاص كما جاء ذكرها في الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعدم وجودها في البلاد . (٩٧) . وبمقارنة نص المادة ٢٩ من الدستور الكويتي بالمادة

---

(٩٧) جاء في المذكرة التفسيرية عند تفسير المادة ٢٩ من الدستور الكويتي : « وقد آثرت هذه المادة الا تضيف الى ذلك عبارة (أو اللون أو الثروة) برغم ورود مثل هذه العبارة في الإعلان العالمى لحقوق الانسان ، وذلك لأن شبهة التفريق العنصري لا وجود لها في =

الثانية من الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في عام ١٩٤٨ ، نجد أن حالات أخرى أغفلها المشرع الكويتي عند صياغة هذه المادة ، غير التمييز المبني على أساس حالتي (العنصر أو الثروة) . كما يستدل من نص المادة الثانية من الاعلان العالمي لحقوق الانسان عندما قررت أن :

« لكل انسان الحق في التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الاعلان ، دونما تمييز من أي نوع ، ولا سيما التمييز بسبب العنصر ، أو اللون أو الجنس أو الدين ، أو الرأي السياسي وغير السياسي ، أو الاصل الوطني أو الاجتماعي او الثروة أو المولد أو أي وضع آخر » (٩٨) .

ومن ناحية أخرى ، فإن المادة ٢٩ من الدستور الكويتي ، لا تشمل حالات أخرى لايجوز التمييز على أساسها ،وقد تؤدي الى إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة في مجالات الاستخدام والمهنةوقد ورد ذكرها في الفقرة الأولى من المادة الأولى من

= البلاد ، فضلا عن كفاية نص المادة في دفع هذه الشبهة . كما أن التفريق بين الناس بسبب الثروة ، أمر منتف بذاته في المجتمع الكويتي ، فلا حاجة للنص على نفيه بحكم خاص » المذكرة التفسيرية لدستور دولة الكويت لعام ١٩٦٢ ، ص ٦٦ .

(٩٨) تضمنت الفقرة الاولى من المادة الثانية من الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦ الحالات المذكورة في المادة الثانية من الإعلان العالمي لحقوق الانسان عندما قررت : « تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه ، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في اقليمها ، والداخلين في ولايتها ، دون أي تمييز بسبب العرق ، أو اللون ، او الجنس ، او اللغة ، او الدين ، او الرأي السياسي ، او غير السياسي ، أو الاصل القومي والاجتماعي ، او الثروة أو النسب ، او غير ذلك من الاسباب » .

الاتفاقية . مثال ذلك التفضيل أو التمييز على أساس العنصر ، أو الرأي السياسي أو المنشأ الاجتماعي . وبناء على ذلك ، فان التمييز المبني على الحالات السابقة ، في مجال الاستخدام والمهنة ، لا يكون مخالفا للنظام القانوني المعمول به ، في الكويت ، بموجب المبدأ العام المنصوص عليه في المادة ٢٩ من الدستور ، وإنما لا يتفق مع الالتزام الملقى على عاتق الدولة بموجب المادة الاولى من الاتفاقية رقم (١١١) لعام ١٩٥٨ ، حيث إنه لا يجوز التمييز ضد أي شخص وحقه في التعيين في عمل معين ، أو مهنة معينة ، استنادا الى آرائه أو اتجاهاته السياسية ، لان ذلك من شأنه أن يؤدي إلى انتقاص المساواة في الفرص أو في المهنة . (٩٩) .

وتمشيا مع الالتزامات الدولية للكويت ، ينبغي عليها إصدار تشريع أو تعديل المادة ٢٩ من الدستور بحيث ينص على تحريم التمييز المبني على الرأي السياسي أو الحالات الأخرى مثل المنشأ الاجتماعي أو المولد ، لأن هذه الأمور في غاية الأهمية لضمان حق الفرد في المساواة في الفرص أو في المعاملة في مجال الاستخدام والمهنة . ولا يعني ذلك تقييد حق الدولة في اتخاذ إجراءات إزاء

---

(٩٩) التمييز على أساس الرأي السياسي أو الاتجاه السياسي يتعارض كذلك مع الحق الدستوري ، كما جاء في المادة ٣٦ من الدستور والتي تنص على أن : حرية الرأي والبحث العلمي مكفولة ، ولكل انسان حق التعبير عن رأية ونشده بالقول او الكتابة او غيرهما ، وذلك وفقا للشروط والأوضاع التي بينها القانون . ومن ناحية أخرى ، فإن حرية العقيدة تعتبر من الحقوق الاساسية للانسان وفقا للمواثيق والاعلانات العالمية لحقوق الانسان ، كما جاء في المادة ١٩ من الإعلان العالمي لحقوق الانسان لعام ١٩٤٨ ، وأكدتها الفقرة الأولى من المادة ١٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦ .

شخص قد يقوم أو يشتبه ـ عن حق ـ في قيامه بأنشطة ضارة بأمن الدولة وسلامتها ، لأن المادة الرابعة من الاتفاقية تجيز ذلك ولا تعتبر تلك الإجراءات نوعا من أنواع التمييز ، وفقا لمفهوم الاتفاقية ، حيث إن هذا الوضع يختلف عن التمييز ضد أشخاص بسبب اتجاهاتهم السياسية ، وبقصد حرمانهم من حق المساواة بغيرهم من المواطنين في مجال الاستخدام والمهنة .

ومن ناحية أخرى ، نجد أن التقرير لم يوضح موقف دولة الكويت من الإجراءات الايجابية التي اتخذتها للنهوض بالمساواة في الفرص أو في المعاملة دون تمييز على أساس الجنس (ذكر وأنثى) من خلال تبني السياسة الوطنية التي تهدف إلى تحقيق المساواة في مجال الاستخدام والمهنة ، حيث إنه من الناحية العملية لا يجوز للمرأة الكويتية الدخول في سلك التمثيل الدبلوماسي والسلك القضائي ، وغيرهما من المجالات ذات العلاقة بهذه المهن . وبهذا فإن الفقرة (أ) من المادة الأولى من الاتفاقية يتحقق بالنسبة لانتقاص أو غياب المساواة في الفرص أو في المعاملة في هذه المجالات . ومن ناحية أخرى فإن الفقرة (ج) من المادة الثانية تُلزم الدول الأطراف العمل على إلغاء أية أحكام تشريعية وعلى تعديل أية أحكام وأعراف ادارية ، لا تتفق مع السياسة الوطنية التي تهدف إلى تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة . وعليه فإن التمييز على أساس الجنس كما هو معمول به في دولة الكويت بالنسبة للمجالات المذكورة أعلاه ، استنادا الى الاعراف الادارية ، يتعارض مع أحكام الاتفاقية رقم (١١١) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة . وأخيرا فإن

المادة الأولى من قانون الانتخاب تنص على حرمان المرأة الكويتية من ممارسة حقوقها السياسية . وتشكل هذه المادة تمييزا على أساس الجنس، وهو الذي تحرمه المادة ٢٩ من الدستور الكويتي ، وكذلك المادة الأولى من الاتفاقية رقم (١١١) لعام ١٩٥٨ التي صدقت عليها دولة الكويت . وبناء عليه لا يمكن للمرأة الكويتية تولي المناصب السياسية في الدولة ، لأن المادة ١٢٥ من الدستور تنص على أنه يشترط فيمن يولى الوزارة الشروط المنصوص عليها في المادة ٨٢ من هذا الدستور. وبموجب الفقرة (ب) من المادة ٨٢ ، فانها تشترط « أن تتوافر في عضو مجلس الأمة شروط الناخب وفقا لقانون الانتخاب » . وهكذا نجد أن المادة الأولى من قانون الانتخاب الصادر في عام ١٩٦٢ تتعارض مع أحكام الاتفاقية رقم (١١١) الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨ وذلك لأنها تنتقص من حق المساواة في الفرص أو في المعاملة في مجال الاستخدام والمهنة ، استنادا الى التمييز المبني على أساس الجنس .

إن العرض السابق لموقف دولة الكويت من المستويات الدولية بشأن مسألة التمييز في المعاملة أو في الفرص في مجال الاستخدام والمهنة ، يؤكد على أهمية الدور الملقى على السلطات المختصة في إجراء الدراسات المقارنة بين فترة وأخرى ، لتحديد الوضع القانوني في ضوء الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها الكويت وخاصة تلك الاتفاقيات أو المعاهدات الدولية التي تلقي على الدولة التزاما ببيان كيفية تنفيذها في مواطنيها ، كما هو الحال في اتفاقيات العمل الدولية ، وبعض اتفاقيات حقوق الإنسان . ومن ناحية أخرى فإن

المراجعة الدورية للتشريعات واللوائح الوطنية ذات العلاقة بحقوق الانسـان ، تساهـم في النهـوض بتلك الحقـوق ، ومسايرتهـا للمستويات الدولية التي التزمت بها الدولة من خلال انضمامها لاتفاقية ما . وأخيرا فإن إعطاء البيانات التفصيلية والمعلومات الدقيقة حول كيفية سريان أحكام الاتفاقية في الدول الأطراف يساعد على تطوير المستويات الدولية وفي نفس الوقت يسهل مهمة لجنة الخبراء القانونيين لتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية . (١٠٠) .

ومن دول المجلس الأخرى التي صدقت على الاتفاقية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ ، دولة قطر. ونظرا لعدم وجود أي تقارير وطنية حول كيفية تنفيذ أحكام الاتفاقية في التشريعات الوطنية ، وفي الممارسات العملية ، فإنه بالتالي لا يمكن تحديد موقف دولة قطر من المستويات الدولية بشأن منع التمييز في المساواة في الفرص وفي المعاملة في مجال الاستخدام والمهنة . وبموجب المادة ٩ من النظام الأساسي لدولة قطر لعام ١٩٧٢ والتي تشكل الإطار العام لمبدأ المساواة في الحقوق والواجبات ، فإن التمييز غير الجائز هو التمييز

---

(١٠٠) يجب الاشارة الى ان لجنة الخبراء القانونيين المنوط بها الاشراف على تطبيق الاتفاقيات والتوصيات أكدت مرارا ضرورة تزويدها بالبيانات الواقية لمعرفة مدى مواءمة التشريعات الوطنية للمستويات الدولية ـ وفي الغالب ترسل اللجنة الصيغة التالية للدول غير الملتزمة بالنموذج المرسل ، « تأسف اللجنة لأنها لم تتسلم اي رد وبالتالي لم تتيسر لها معلومات عن المسائل التي اشارت اليها اللجنة في طلبها المشار اليه لعام . . . . وقد اضطرت اللجنة لتكرارها ، بسبب فشل الحكومة في تقديم المعلومات المطلوبة » . ويطلق على هذا النموذج عبارة الملاحظات ، والتي هي بمثابة الإدانة للدولة المصدقة على الاتفاقية ولكن بشكل دبلوماسي .

الذي يكون بسبب العنصر أو الجنس أو الدين . وفي أحكام الاتفاقية رقم (١١١) لعام ١٩٥٨ ، أن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة الذي يكون بسبب الرأي السياسي أو المركز الاجتماعي ، أو الأصل الوطني أو اللون لا يتعارض مع النظام القانوني ، ولا يعد انتقاصا لمبدأ المساواة في الفرص أو في المعاملة ، كما تنص على ذلك الفقرة (أ) من الفقرة الأولى من المادة الأولى من الاتفاقية .

ومن ناحية أخرى لا يتضمن النظام الأساسي لدولة قطر ، نصا يماثل المادة ٣٦ من الدستور الكويتي الذي يقرر حرية الرأي كحق من الحقوق الأساسية للإنسان . وفي ضوء هذا الواقع ، فإن صعوبات كبيرة تعترض تطبيق المستويات الدولية في مجال الاستخدام والمهنة ، والمدونة في الاتفاقية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ ، مما يتطلب من دولة قطر تنفيذا لالتزاماتها بموجب المادتين الثانية والثالثة ، العمل على وضع سياسة وطنية تهدف من خلال الوسائل المناسبة لظروف البلد تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة في هذا المجال .

إلى جانب كل من دولة الكويت ودولة قطر ، فقد صدقت المملكة العربية السعودية في عام ١٩٧٨ على الاتفاقية رقم (١١١) بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة . وتبين التقارير الوطنية التي وصلت الى منظمة العمل الدولية ، أن المملكة العربية السعودية تستند إلى المباديء الأساسية في الشريعة الاسلامية ، التي تمنع التمييز بين الاشخاص في كافة المجالات . وفيما يتعلق بتحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة بين النساء والرجال في الاستخدام والمهنة ، يبين التقرير أن الجهات المختصة قد خصصت مراكز للتدريب خاصة

للنساء العاملات في مجالات العمل المختلفة وفقا لنظام العمل . ويؤكد تقرير الحكومة عدم وجود أي تمييز ضد المرأة في الوظائف العامة المدنية . ويظهر التقرير السنوي أن النظام القانوني ، يجيز للشخص الذي ارتكب بحقه التمييز في مجال الاستخدام والمهنة حق التظلم أمام هيئة مختصة أو محكمة مختصة ، لإلغاء هذا التمييز ، كما تنص على ذلك المادة الرابعة من الاتفاقية . هذه البيانات المدونة في التقرير السنوي للملكة العربية السعودية ، حول كيفية تنفيذ أحكام الاتفاقية رقم (١١١) الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨ في إطار السياسة الوطنية ، تدل على تطابق التشريعات واللوائح والممارسات الفعلية في المملكة العربية السعودية بصورة عامة مع المستويات الدولية في مجال الاستخدام والمهنة ، لتحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة في هذا المجال . ورغم ذلك فإن التقرير لم يتضمن أية نسخ من الأنظمة أو القرارات أو الدراسات التي تبين بشيء من الدقة نقاط الاتفاق او الاختلاف بينها وبين أحكام الاتفاقية . هذا النقص في البيانات والمعلومات التي ترسلها الدول الاطراف في اتفاقيات العمل الدولية ـ كما يظهر من تقاريرها الوطنية حول كيفية تطبيق المستويات الدولية في تلك الدول ـ كان من الملاحظات الرئيسية للجنة الخبراء القانونيين في الدراسة التي أعدتها في عام ١٩٧١ بهذا الشأن .

ورغم أن الهدف من هذا الجزء من الدراسة ، بيان موقف دول المجلس من الاتفاقية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ ، وبعد أن تناولنا موقف دول المجلس الأطراف في هذه الاتفاقية ، فإنه لتكملة الموضوع ، نتناول موقف دول المجلس التي لم تصدق على هذه

الاتفاقية ، وخاصة أن المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية ، تخول مجلس إدارة المنظمة ، الطلب من الدول الأعضاء بيان الإجراءات التي اتخذتها بشأن الاتفاقية ما بين فترة وأخرى . لذلك نخصص هذا الجزء التالي لبيان موقف دول المجلس الأخرى من المستويات الدولية المتعلقة بمحاربة التمييز في مجال الاستخدام والمهنة من خلال المبادىء العامة المنصوص عليها في كل من دستور دولة البحرين ودولة الامارات العربية المتحدة،إذ تنص المادة ١٨ من دستور دولة البحرين على مبدأ المساواة بين المواطنين في الحقوق والواجبات وعليه لا يجوز التمييز بين المواطنين بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة .

وبناء على ذلك ، يعتبر تمييزا حرمان شخص ما من عمل معين أو مهنة معينة أو اشتراط شروط معينة استنادا الى الرأي السياسي أو العقيدة السياسية للشخص ، لأن التمييز على أساس العقيدة - ويقصد بها هنا العقيدة السياسية لأن التمييز على أساس العقيدة الدينية شملها مشرع البحرين عندما ذكر في النص ذاته . لا تمييز بينهم في ذلك بسبب . . . « أو الدين » - غير وارد . وعلى هذا يكون الإطار القانوني لمنع التمييز في مجال الاستخدام والمهنة أوسع مما عليه في كل من دولة الكويت ودولة قطر ، حيث إن النصوص الدستورية في هاتين الدولتين لم تذكر العقيدة السياسية عند تناولها لمبدأ المساواة وعدم التمييز كما رأينا ، وتعد أكثر اتفاقا مع أحكام الاتفاقية رقم (١١١) الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة في هذا الشأن . [١٠١]

(١٠١) أكدت المادة ٢٣ من الدستور البحريني على حرية الرأي والبحث العلمي واجازت لكل انسان حق التعبير عن رأيه ونشره بالقول والكتابة وغيرهما . . .

هذا وتنص المادة ٢٥ من الدستور المؤقت لدولة الإمارات العربية المتحدة لعام ١٩٧١ على أن : « **جميع الأفراد لدى القانون سواء ، ولا تمييز بين مواطني الاتحاد بسبب الأصل أو المواطن أو العقيدة الدينية أو المركز الاجتماعي** » .

لا يختلف موقف دولة الامارات المتحدة عن موقف كل من دولة الكويت ودولة قطر بالنسبة لمبدأ المساواة بين المواطنين ، وعدم التمييز بينهم على أساس الأصل أو العقيدة الدينية ، في حين نجد أن المادة السابقة أضافت حالتين لا نجدهما في دساتير دول مجلس التعاون وهما التمييز على أساس **المركز الاجتماعي أو الموطن** . ويرجع ذلك في اعتقادنا إلى دستور دولة الامارات العربية المتحدة دستور اتحادي ، مما يتطلب **إيراد نصوص تتمشى مع أوضاع الدولة الاتحادية حيث إن اختلاف الموطن للسكان المكونين للاتحاد ، يستلزم النص على المساواة بين هؤلاء المواطنين رغم اختلاف مواطنهم** . ويفهم من صياغة المادة ٢٥ أن دستور دولة الامارات العربية المتحدة لم يحرم التمييز بسبب الجنس عندما اغفل المشرع الاشارة إليها ، وعليه فإن عدم المساواة والتمييز بين المرأة والرجل في الفرص او في المعاملة في مجال الاستخدام والمهنة ، يعد مشروعا ولا يعد نوعا من أنواع التمييز . وهذا الموقف من المشرع يجعل دستور دولة الإمارات العربية المتحدة يتعارض مع أحكام والمبادىء المنصوص عليها في المواثيق والإعلانات العالمية التي تحرم التمييز بسبب الجنس [١٠٢] ، ولا يتفق مع المبادىء

---

(١٠٢) إن مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة يعد من الأهداف الرئيسية للأمم المتحدة كما جاء في الفقرة الثانية من ديباجة الميثاق وأكدتها الفقرة (ج) من المادة (٥٥) من ميثاق الأمم =

الأساسية في الشريعة الاسلامية التي تحرم التمييز بين الرجال والنساء كقاعدة عامة .

وبموجب المادة ٢٥ من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة ، فإنه لا يعد تمييزا حرمان بعض الأفراد من بعض مجالات الاستخدام والمهنة بسبب الرأي السياسي أو الاتجاه السياسي للشخص . وفي هذا يتفق موقف دولة الامارات العربية المتحدة مع موقف كل من دولة الكويت ودولة قطر اللتين أجازتا من الناحية القانونية ، منع أو حرمان أي شخص من الالتحاق بالعمل أو بالمهن المختلفة ، أو ممارسة التمييز بحقه في ظروف الاستخدام وشروطه على أساس الاتجاه السياسي للشخص . (١٠٣) .

وبهذا فإنه يمكن القول بأن موقف دولة الامارات العربية المتحدة من المستويات الدولية المنصوص عليها في الاتفاقية رقم (١١١) لعام ١٩٥٨ ، ـ كما يستدل من المادة ٢٥ من الدستور ـ لا يتمشى مع مفهوم التمييز المنصوص عليه في الاتفاقيتين بشأن محاربة التمييز على أساس الجنس أو الرأي السياسي . وبهذا الموقف فإن على المشرع في دولة

= المتحدة حيث جاء فيها : « تعمل الامم المتحدة على أن يشيع في العالم احترام حقوق الانسان والحريات الاساسية للجميع بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة او الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء ، ومراعاة تلك الحقوق والحريات فعلا» .

ونصت المادة (٥٦) على أن يتعهد جميع الأعضاء بأن يقوموا ، منفردين أو مشتركين بما يجب عليهم من عمل بالتعاون مع الهيئة لتحقيق الاهداف المنصوص عليها في المادة الخامسة والخمسين . . » .

(١٠٣) في حين تنص المادة ٣٠ من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة على أن : « حرية الرأي والتعبير عنه بالقول والكتابة وسائر وسائل التعبير مكفولتان في حدود القانون » .

الامارات العربية المتحدة العمل على تعديل تلك المادة قبل التصديق على الاتفاقية رقم (١١١) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة التي من أهدافها الرئيسية إلغاء التمييز على أساس تلك الحالات، وذلك بهدف تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة في هذا المجال. وبموجب قواعد القانون الدولي المستقرة بين الدول، فانه لا يحق للدولة الاستناد إلى قانونها الداخلي كي تحد من نطاق التزاماتها الدولية، بل يجب عليها أن تعدل تشريعها الوطني بما يكفل تنفيذ التزامها الدولي. (١٠٤).

هذا التباين والاختلاف في مواقف النظم القانونية في دول المجلس - بشأن المستويات الدولية المتعلقة بالحقوق الأساسية للانسان، مثل الحق في التعبير عن الرأي ومبدأ المساواة بين الاشخاص في مجال الالتحاق وممارسة العمل أو الالتحاق بالمهن، كما تنص على ذلك الاتفاقية رقم (١١١) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة - يؤكد حاجة هذه الدول الى انتهاج وتبني سياسة وطنية متماثلة فيما يتعلق بالوظائف الخاضعة مباشرة لإشراف الدولة، كما يؤكد ضرورة وضع برامج تربوية تستهدف ضمان تقبل السياسة الوطنية التي تهدف إلى تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة في مجال الاستخدام والمهنة، بقصد القضاء على جميع أشكال التمييز وعلى الأخص فيما يتعلق بالتدريب المهني أو الالتحاق بالعمل وتحسين ظروف الاستخدام، وبصورة خاصة سريانها على المرأة العاملة،

---

(١٠٤) انظر في هذا الشأن حكم محكمة التحكيم الدولية في قضية الاباما ١٨٧٢ المنشور في :
Moone, J. , Digest of International Law, Vol. 7, 1906 P. 1059.

حيث إن الممارسات العملية في دول المجلس تدل على عدم الاهتمام بهذه المجالات مما يؤدي إلى خلق نوع من التمييز الفعلي بين العمال والعاملات ، رغم أن التشريعات العمالية المعمول بها لا تفرق بين العمال من الجنسين بالنسبة لشروط العمل أو الضمانات الأخرى . ومن أجل الوصول إلى نتائج أكثر إيجابية في هذا المجال ، **يجب العمل على إنشاء جهاز للشكاوي في هذه الدول ، لفحص الشكاوي المتعلقة بالتمييز في مجالات الاستخدام والمهنة** ، والتي تعد خطوة أساسية في تطوير التشريعات الاجتماعية ، ولإزالة عوامل التمييز الاجتماعي في المجتمع الخليجي .

ومن الموضوعات التي تحتاج إلى اهتمام المسئولين في دول المجلس ، قبل الانضمام إلى الاتفاقية رقم (١١١) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨ ، أو عند تطبيقها في الدول الأطراف وفقا لالتزامهم ، **مسألة القضاء أو التقليل من التمييز المبني على أساس المركز الاجتماعي أو الرأي السياسي أو العقيدة الدينية** ، حيث إن تجاهل هذه المسائل في التشريعات الوطنية ، كما رأينا ، وعدم وجود الضمانات القانونية لمنع ممارستها من الناحية العملية ، قد تؤدي إلى مشكلات أكثر خطورة على المدى البعيد ، خاصة وأن معظم دساتير دول المجلس تنص على حق الأفراد في التعبير وفي ممارسة هذا الحق بكافة الوسائل المشروعة . وعليه فإن **حرمان الشخص في الالتحاق بالعمل أو بالمهن أو فرض شروط معينة استنادا الى الرأي أو الاتجاه السياسي أو المذهبي للشخص يتعارض مع النصوص الدستورية المعمول بها ، ومع المستويات الدولية المتعلقة بهذه المسألة** . ومن ناحية أخرى ، فإن إزالة التمييز السياسي في مجال

الاستخدام والمهن ، لا يشكل تهديدا لأمن الدولة ، لأن أغلب التشريعات الوطنية تجيز للدولة اتخاذ إجراءات ـ لا يمكن اعتبارها نوعا من أنواع التمييز ـ بحق الأنشطة التي يقوم بها بعض الأشخاص ، من أجل المحافظة على أمن الدولة أو لتعارضها مع النظام العام والآداب في الدولة . بل إن بعض دساتير دول المجلس تنص صراحة على هذا القيد العام كشرط أساسي عند ممارسة الحقوق والحريات العامة في الدولة . مثال ذلك المادة ٤٤ من دستور دولة الامارات العربية المتحدة التي نصت على أن : **« احترام الدستور والقوانين والأوامر الصادرة من السلطات العامة تنفيذا لها ومراعاة النظام العام واحترام الآداب العامة واجب على جميع سكان الاتحاد »** . (١٠٥) .

وهكذا يتبين من هذه الدراسة العلاقة الوثيقة بين مستويات العمل الدولية المدونة في اتفاقيات العمل الدولية المعروفة باسم المستويات الدولية بشأن حقوق الانسان وبين الحقوق والحريات الأساسية الأخرى المنصوص عليها في المواثيق والإعلانات العالمية . وكذلك أظهرت الدراسة الحاجة الماسة للتنسيق بين المستويات الدولية والتشريعات الوطنية ، في مجال الحقوق الأساسية للعمال ، مثل الحرية النقابية ، وحماية الحق في التنظيم ، وإلغاء أعمال السخرة

---

(١٠٥) وأكدت المادة ٤٩ من دستور دولة الكويت على هذا القيد العام عندما نصت على أن : « مراعاة النظام العام واحترام الآداب العامة واجب على جميع سكان الكويت » . كذلك نصت المادة ١٥ من النظام الأساسي لدولة قطر بأن : « مراعاة النظام العام واحترام الآداب العامة واجب على جميع سكان الدولة » .

أو العمل القسري والتمييز في الاستخدام والمهن ، من أجل النهوض بالحقوق الأساسية للإنسان العامل في مختلف أنحاء العالم .

ومن ناحية أخرى ، تبين لنا أن عدم التماثل في مواقف دول مجلس التعاون الخليجي من مستويات العمل الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان الأساسية ، يكمن في اختلاف التشريعات الاجتماعية الوطنية في هذه الدول من ناحية ، وفي اختلاف الممارسات العملية في مجالات العمل والتدريب من ناحية أخرى ، بالإضافة إلى غياب الوعي القانوني والإنساني في دول المجلس . إلى جانب الدور الثانوي للمؤسسات ذات العلاقة مثل منظمات العمال وأصحاب العمل .

هذه العوامل والأوضاع السائدة ، ساهمت في عدم مسايرة التشريعات الاجتماعية الوطنية لمستويات العمل الدولية ، كما تبين لنا من هذه الدراسة .

ونأمل أن تكون هذه الدراسة بداية للبحث العلمي في هذا المجال الهام من المجالات القانونية والإنسانية ذات العلاقة الوثيقة بحقوق الانسان وحرياته الأساسية ، بهدف تطوير التشريعات الاجتماعية الوطنية في دول المجلس لكي تتلاءم مع مستويات العمل الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان الاساسية . إن أهمية تبني مستويات العمل الدولية تظهر في عمليات التوازن المطلوبة عند وضع وتنفيذ خطط التنمية ، وذلك من خلال إدخال الجانب الاجتماعي في التنمية الاقتصادية والتي تعد المحور الأساسي للسياسات الوطنية لدول المجلس في المرحلة الراهنة . ومن ناحية أخرى ، فإن المستويات الدولية تعد الأساس القانوني والنموذج الأمثل ، لضمان احترام

كرامة الإنسان ، وتحسين ظروف العمل من خلال إدماجها في التشريعات الوطنية . لذلك فإن الخطوة الأولى في هذا الاتجاه ، تتطلب من دول المجلس غير الأطراف التصديق على اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بحقوق الانسان،وفي مقدمتها الاتفاقية رقم ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم ، والاتفاقيات الأخرى المكملة لهذه الاتفاقية . وفي نفس الوقت تعمل الدول الأطراف في اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بحقوق الانسان على التطبيق الفعال للمستويات الدولية في تشريعاتها الوطنية وفي السياسة الوطنية التي تنتهجها في هذا المجال .

هذا الحرص على ضرورة قيام دول مجلس التعاون بتطبيق مستويات العمل الدولية ، نابع من المبدأ الأساسي ، وهو أن الإنسان هو المخطط وفي الوقت ذاته ، يعتبر هدف التنمية الاجتماعية والاقتصادية لكل سياسة وطنية أو اقليمية .

جدول باتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها من قبل دول مجلس التعاون يناير ١٩٨٢

تاريخ الانضمام	اجمالي	ارقام الاتفاقيات المصدق عليها	تاريخ التصديق
دولة الكويت ١٩٦١	١٤	١، ٢٩، ٣٠، ٥٢، ٨١، ٨٧، ٨٩، ١٠٥، ١٠٦، ١١١، ١١٦، ١١٧، ١١٩، ١٣٦ .	سبتمبر ١٩٦١ (١، ٣٠، ٥٢، ٨١، ٨٧، ٨٩، ١٠٥، ١٠٦) . سبتمبر ١٩٦٨ (٢٩) ديسمبر ١٩٦٦ (١١١) أبريل ١٩٦٣ (١١٦، ١١٧) نوفمبر ١٩٦٤ (١١٩) مارس ١٩٧٤ (١٣٦)
دولة قطر ١٩٧٢	٢	٨١، ١١١.	اغسطس ١٩٧٦ (٨١، ١١١)
دولة الامارات العربية المتحدة	صفر	———	———
المملكة العربية السعودية ١٩٧٦	١٣	١، ١٤، ٢٩، ٣٠، ٤٥، ٨١، ٨٩، ٩٠، ١٠٠، ١٠٥، ١٠٦، ١١١، ١٢٣ .	يونية ١٩٧٨ ١، ١٤، ٢٩، ٣٠، ٤٥، ٨١، ٨٩، ٩٠، ١٠٠، ١٠٥، ١٠٦، ١١١، ١٢٣
دولة البحرين ١٩٧٧	٤	١٤، ٢٩، ٨١، ٨٩.	يونية ١٩٨١ ١٤، ٢٩، ٨١، ٨٩ .
سلطنة عُمان (لم تنضم حتى عام ١٩٨٢)	———	———	———

م	ارقام الاتفاقيات	اسماء الاتفاقيات	تاريخ النفاذ
١	الاتفاقية رقم (١)	ساعات العمل (الصناعة) لعام ١٩١٩	يونية ١٩٢١
٢	الاتفاقية رقم (١٤)	الاجازة الاسبوعية (الصناعة) ١٩٢١	يونية ١٩٢٣
٣	الاتفاقية رقم (٢٩)	اعمال السخرة والاعمال الشاقة لعام ١٩٣٠	مايو ١٩٣٢
٤	الاتفاقية رقم (٣٠)	ساعات العمل (التجارة والمكاتب)	اغسطس ١٩٣٣
٥	الاتفاقية رقم (٤٥)	الاعمال الجوفية (النساء) لعام ١٩٣٥	مايو ١٩٣٧
٦	الاتفاقية رقم (٥٢)	الاجازة بأجرة لعام ١٩٣٦	سبتمبر ١٩٣٩
٧	الاتفاقية رقم (٨١)	التفتيش العمالي (المعدلة) ١٩٤٧	ابريل ١٩٥٠
٨	الاتفاقية رقم (٨٧)	الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم لعام ١٩٤٨	يولية ١٩٥٠
٩	الاتفاقية رقم (٨٩)	العمل الليلي للنساء (معدلة) لعام ١٩٤٨	فبراير ١٩٥١
١٠	الاتفاقية رقم (٩٠)	العمل الليلي لصغار السن (الصناعة) لعام ١٩٤٨	يونية ١٩٥١
١١	الاتفاقية رقم (١٠٠)	المساواة في المكافأة لعام ١٩٥١	مايو ١٩٥٣
١٢	الاتفاقية رقم (١٠٥)	إلغاء الأعمال الشاقة لعام ١٩٥٧	يناير ١٩٥٩
١٣	الاتفاقية رقم (١٠٦)	الاجازة الاسبوعية (التجارة والمكاتب) لعام ١٩٥٧	مارس ١٩٥٩
١٤	الاتفاقية رقم (١١١)	التمييز (العمالة والمهن) لعام ١٩٥٨	يونية ١٩٦٠
١٥	الاتفاقية رقم (١١٦)	بشأن الأحكام الختامية (معدلة)لعام١٩٦١	فبراير ١٩٦٢
١٦	الاتفاقية رقم (١١٧)	السياسة الاجتماعية (الاهداف الاساسية والمعايير) لعام ١٩٦٢	ابريل ١٩٦٤
١٧	الاتفاقية رقم (١١٩)	حراسة الآلات لعام ١٩٦٣	ابريل ١٩٦٥
١٨	الاتفاقية رقم (١٢٣)	الحد الادنى للسن (الاعمال الجوفية) لعام ١٩٦٥	نوفمبر ١٩٦٧
١٩	الاتفاقية رقم(١٣٦)	بشأن البنزين لعام ١٩٧١	يونية ١٩٧٣

* مجموع اتفاقيات العمل الدولية التي اعتمدت من منظمة العمل الدولية حتى يناير ١٩٨٤ بلغت حوالي ١٥٦ اتفاقية ، ومجموع عدد الاتفاقيات المصدق عليها من كل دول مجلس التعاون الخليجي حوالي ١٩ اتفاقية فقط .

الملاحق

أولا : اتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها من قبل دول المجلس المشمولة بالدراسة : *

(١) : الاتفاقية رقم (٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم النقابي لعام ١٩٤٨ .

(٢) : الاتفاقية رقم (٢٩) الخاصة بالسخرة لعام ١٩٣٠ .

(٣) : الاتفاقية رقم (١٠٥) الخاصة بتحريم السخرة لعام ١٩٥٧ .

(٤) : الاتفاقية رقم (١١١) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨ .

ثانيا : دستور منظمة العمل الدولية واعلان فيلادلفيا (١٩٤٤) .

---

* المرجع : حقوق الانسان مجموعة صكوك دولية ، الوثيقة رقم(ST/HR/I/Rev. 2) اصدار منظمة الامم المتحدة ـ ١٩٨٣ .

أولا : اتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها من قبل دول المجلس المشمولة بالدراسة :

(١) اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي

الاتفاقية (رقم ٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يوم
٩ تموز / يوليه ١٩٤٨ ، في دورته الحادية والثلاثين
تاريخ بدء النفاذ : ٤ تموز / يوليه ١٩٥٠ ، طبقا للمادة ١٥.

ان المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ـ وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في سان فرانسيسكو ، وانعقد فيها في دورته الحادية والثلاثين يوم ١٧ حزيران / يونيه ١٩٤٨ ، **قد قرر** أن يعتمد ، على شكل اتفاقية ، مقترحات معينة تتصل بموضوع الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي وهو موضوع البند السابع من جدول أعمال الدورة ، **واذ يرى** أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعتبر « الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية » وسيلة لتحسين أوضاع العمال ولاقرار السلام ، **واذ يرى** أن اعلان فيلادلفيا قد أكد مجددا أن « حرية التعبير والحرية النقابية » شرطان أساسيان لاطراد التقدم ، **ولما كان** مؤتمر العمل الدولي قد أقر بالاجماع ، في دورته الثلاثين ، المباديء التي ينبغي أن تكون أساسا للتنظيم الدولي ، **واذ يرى** أن الجمعية العامة للامم المتحدة ، في دورتها الثانية ، قد تبنّت هذه المباديء ورجت منظمة العمل الدولية أن تواصل بذل كل ما في وسعها لكي يصبح في المستطاع عقد اتفاقية دولية أو عدة اتفاقيات دولية ـ **يعتمد** في هذا اليوم التاسع من شهر تموز / يوليه عام ألف

وتسعمائة وثمانية وأربعين ، الاتفاقية التالية التي ستدعى « اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام ١٩٤٨ » :

الباب الأول : الحرية النقابية

المادة : ١ ـ يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه بوضع الأحكام التالية موضع التنفيذ .

المادة : ٢ ـ للعمال وأصحاب العمل ، دون تمييز من أي نوع ، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات ، ولهم كذلك ، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية ، الحق في الانضمام الى تلك المنظمات ، وذلك دون ترخيص مسبق .

المادة : ٣ ـ ١ ـ لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق وضع دساتيرها وأنظمتها ، وانتخاب ممثليها في حرية تامة ، وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها ، وصياغة برامجها .

٢ ـ تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحدّ من هذه الحقوق أو أن يحول دون ممارستها المشروعة .

المادة : ٤ ـ لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها سلطة إدارية .

المادة : ٥ ـ لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق تكوين اتحادات واتحادات حلافية والانضمام إليها ، كما أن لكل منظمة أو اتحاد أو اتحاد حلافي من هذا النوع حق الانتساب إلى منظمات دولية للعمال وأصحاب العمل .

المادة : ٦ ـ تنطبق أحكام المواد ٢ ، ٣ ، ٤ من هذه الاتفاقية على اتحادات منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتها الخلافية .

المادة : ٧ ـ لا يجوز إخضاع اكتساب منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتها واتحاداتها الخلافية للشخصية القانونية لشروط يكون من شأنها الحد من تطبيق أحكام المواد ٢ و٣ و٤ من هذه الاتفاقية .

المادة : ٨ ـ ١ ـ على العمال وأصحاب العمل ومنظمات أولئك وهؤلاء ، في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية أن يحترموا القانون الوطني ، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص ومن الجماعات المنظمة .

٢ ـ لا يجوز للقانون الوطني ، ولا للأسلوب الذي يطبق به ، انتقاص الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية .

المادة : ٩ ـ ١ ـ تحدد القوانين واللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة .

٢ ـ طبقا للمبدأ المقرر في الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية ، لا يعتبر تصديق أي عضو لهذه الاتفاقية ذا أثر على أي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم بالفعل ، يتمتع أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تضمنه هذه الاتفاقية .

المادة : ١٠ - في هذه الاتفاقية ، يراد بكلمة « منظمة » أية منظمة للعمال أو لأصحاب العمل تستهدف تعزيز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها .

الباب الثاني : حماية حق التنظيم النقابي

المادة : ١١ - يتعهد كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه باتخاذ جميع التدابير اللازمة والمناسبة لضمان تمكين العمال وأصحاب العمل من ممارسة حق التنظيم النقابي في حرية .

الباب الثالث : أحكام متنوعة

المادة : ١٢ - ١ - فيما يتعلق بالاقاليم المشار اليها في المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية بصيغتها المعدلة بصك تعديل دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩٤٦ ، عدا الأقاليم المشار اليها في الفقرتين ٤ و ٥ من المادة المذكورة المعدلة على النحو المذكور ، يقوم كل عضو في المنظمة يصدّق هذه الاتفاقية بايداع المدير العام لمكتب العمل الدولي ، لدى التصديق ، أو في أقرب وقت ممكن بعده ، بيانا يحدد فيه :

(أ) الأقاليم التي بشأنها يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية دون تغيير .

(ب) الأقاليم التي بشأنها يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية مع تغييرات ، مع ذكر تفاصيل هذه التغييرات .

(ج) الأقاليم التي لا تنطبق عليها الاتفاقية ، مع ذكر مبررات عدم انطباقها في هذه الحالات .
(د) الأقاليم التي بشأنها يتحفظ باتخاذ قراره .
٢ ـ تعتبر التعهدات المشار اليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءا لا يتجزأ من التصديق ، ويكون لها مثل آثاره .

٣ ـ أي عضو ، في أي حين ، أن يلغي باعلان لاحق ، كليا أو جزئيا ، أية تحفظات أوردها في إعلانه الأصلي عملا بالفقرات الفرعية (ب) و (ج) و (د) من الفقرة ١ من هذه المادة .

٤ ـ لأي عضو ، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقا لأحكام المادة ١٦ ، أن يوجّه الى المدير العام إعلانا جديدا يدخل ، على أي صعيد آخر ، تغييرات على مضامين أي اعلان سابق ويذكر الموقف الراهن في أية أقاليم يحددها .

المادة : ١٣ ـ ١ ـ حين تكون المسائل التي تعالجها هذه الاتفاقية داخلة في اختصاصات الحكم الذاتي التي يملكها أي اقليم غير متروبولي ، يجوز للعضو المسؤول عن العلاقات الدولية لهذا الاقليم أن يوجه الى المدير العام لمكتب العمل الدولي ، بالاتفاق مع حكومة الاقليم المذكور ، إعلانا يقبل به ، باسم ذلك الإقليم ، التزامات هذه الاتفاقية .

٢ ـ يمكن أن يوجّه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي

إعلانا بقبول التزامات هذه الاتفاقية :

(أ) أي اثنين أو أكثر من أعضاء المنظمة ، بصدد أي إقليم موضوع تحت، سلطتهما أو سلطتهم المشتركة ؛ أو

(ب) أية سلطة دولية تكون مسؤ ولة عن إدارة أي إقليم بمقتضى ميثاق الأمم المتحدة أو بمقتضى أي حكم آخر ، بصدد هذا الاقليم .

٣ ـ يجب أن تذكر الاعلانات الموجهة الى المدير العام لمكتب العمل الدولي عملا بالفقرتين السابقتين من هذه المادة هل ستطبق أحكام الاتفاقية في الاقليم المعني دون تغيير ام رهنا بادخال تغييرات عليها ، فاذا ذكر الاعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق رهنا بادخال تغييرات عليها وجب أن يذكر تفاصيل هذه التغييرات .

٤ ـ للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر ، أن يتخلوا كليا أو جزئيا ، في أي حين ، باعلان لاحق ، عن حق اللجوء الى أي تغيير أشير إليه في أي إعلان سابق .

٥ ـ للعضو أو الاعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر ، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقا لاحكام المادة ١٦ ، أن يوجهوا الى المدير العام إعلانا يدخل ، على أي صعيد آخر ، تغييرات على مضامين أي إعلان سابق ، ويحدد الموقف الراهن بشأن تطبيق الاتفاقية .

الباب الرابع : أحكام ختامية

المادة : ١٤ ـ توجّه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي ، الذي يقوم بتسجيلها .

المادة : ١٥ ـ١ـ لا تلزم هذه الاتفاقية الا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدى المدير العام .

٢ ـ ويبدأ نفاذها بعد اثني عشر شهرا منن التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكّي تصديق عضوين .

٣ ـ وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل صك تصديقه .

المادة : ١٦ ـ١ـ لأي عضو صدّق هذه الاتفاقية أن ينسحب لدى انقضاء عشر سنوات على وضعها موضع النفاذ ، وذلك بوثيقة توجه الى المدير العام لمكتب العمل الدولي ، الذي يقوم بتسجيلها . ولا يسرى مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله .

٢ ـ كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس ، خلال السنة التي تلي انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في

الفقرة السابقة ، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة ، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخرى ، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة : ١٧ -١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق والاعلانات ووثائق الانسحاب التي يوجهها اليه اعضاء المنظمة .

٢ - على المدير العام ، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الثاني الموجه اليه ، أن يسترعي نظر اعضاء المنظمة الى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المادة : ١٨ - يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق والاعلانات ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها وفقا للمواد السابقة ، كما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة : ١٩ - لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات تلي بدء نفاذ هذه الاتفاقية ، يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى

المؤتمر العام تقريرا حول سير تطبيق هذه الاتفاقية ، كما يدرس مسألة ضرورة أوعدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا .

المادة : ٢٠ ـ١ـ إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي على تنقيح كلي أو جزئي ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

(أ) يستتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح ، بمجرد قيام هذا التصديق ، وبصرف النظر عن أحكام المادة ١٦ اعلاه ، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية ، إذا ، ومتى ، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح نافذة المفعول .

(ب) تصبح هذه الاتفاقية ، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح ، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء .

٢ ـ تظل هذه الاتفاقية على أية حال ، بشكلها ومضمونها الراهنين ، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التنقيح .

المادة : ٢١ ـ يكون النصان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية .

النص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقا للأصول في دورته الحادية والثلاثين المنعقدة في سان فرانسيسكو والتي أعلن اختتامها في اليوم العاشر من تموز / يوليه ١٩٤٨ .

واثباتا لذلك ، ذيّلناه بتواقيعنا في هذا اليوم ، الحادي والثلاثين من آب / اغسطس ١٩٤٨ .

(٢) اتفاقية السخرة

الاتفاقية (رقم ٢٩) الخاصة بالسخرة

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة عشرة ، يوم ٢٨ حزيران / يونيه ١٩٣٠

تاريخ بدء النفاذ : أول أيار / مايو ١٩٣٢ ، طبقا لأحكام المادة ٢٨

ان المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ـ وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف ، وانعقد فيها في دورته الرابعة عشرة يوم ١٠ حزيران / يونيه ١٩٣٠ وقد استقر رأيه على اعتماد بعض المقترحات الخاصة بموضوع السخرة أو العمل القسري ، المدرج في البند الأول من جدول أعمال دورته ، وقد قرر أن تصاغ هذه المقترحات في شكل اتفاقية دولية . يعتمد في هذا اليوم الثامن والعشرين من حزيران / يونيه عام ألف وتسعمائة وثلاثين ، الاتفاقية التالية التي ستدعى « اتفاقية السخرة لعام ١٩٣٠ » كما يصدقها أعضاء منظمة العمل الدولية وفقا لأحكام دستور منظمة العمل الدولية :

المادة : ١ ـ ١ ـ يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية بتحريم استخدام عمل السخرة أو العمل القسري بكافة صوره في أقصر فترة ممكنة .

٢ ـ على هدف هذا التحريم الكلي ، لايجوز اللجوء الى عمل السخرة أو العمل القسري ، خلال فترة الانتقال ، الا للأغراض العامة ، وبوصفه تدبيراً استثنائياً ، وبالشروط والضمانات المنصوص عليها في المواد التالية

٣ ـ لدى انقضاء خمس سنوات على بدء نفاذ هذه الاتفاقية ، وبمناسبة قيام مجلس ادارة مكتب العمل الدولي باعداد التقرير الذي تنص عليه المادة ٣١ أدناه ، ينظر مجلس الادارة المذكور في إمكانية الغاء عمل السخرة أو العمل القسرى بكافة صوره دون مهلة انتقالية إضافية ، وفي أمر إدراج هذه المسألة في جدول أعمال المؤتمر

المادة : ٢ ـ ١ ـ في مصطلح هذه الاتفاقية تعني عبارة « عمل السخرة أو العمل القسري » جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب والتي لايكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره

٢ ـ ورغم ذلك ، فإن عبارة « عمل السخرة أو العمل القسري » في مصطلح هذه الاتفاقية لاتشمل :

(أ) أي عمل أو خدمة تفرض بمقتضى قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية لأداء عمل ذي صبغة عسكرية بحتة .

(ب) أي عمل أو خدمة تشكل جزءاً من واجبات المواطنين المدنية العادية في بلد يتمتع بالحكم الذاتي الكامل

(ج) أي عمل أو خدمة تفرض على شخص ما بناء على إدانة قضائية ، شريطة أن ينفّذ هذا العمل أو هذه الخدمة في ظل إشراف وسيطرة سلطة عامة ، وألا يؤجر هذا الشخص لأفراد أو شركات أو جمعيات خاصة أو يوضع تحت تصرفها .

(د) أي عمل أو خدمة تفرض في حالات الطوارىء القاهرة ، أي في حالة حرب أو في حالة نكبة أو خطر نكبة مثل الحرائق أو الفيضانات أو حالات المجاعة أو الزلازل ، أو الأمراض الوبائية العنيفة التي تصيب البشر أو الحيوانات ، أو غزوات الحيوانات أو الحشرات أو الآفات النباتية ، وعموماً أية حالة من شأنها أن تعرض للخطر بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم .

(هـ) الخدمات القروية العامة البسيطة التي يؤديها أعضاء المجتمع المحلي خدمة لمصلحته المباشرة ، والتي يمكن تبعا لذلك أن تعتبر واجبات مدنية طبيعية تقع على عاتق أعضاء هذا المجتمع ، شريطة أن يكون لهم أو لممثليهم المباشرين حق ابداء الرأي في صحة الحاجة الى هذه الخدمات .

المادة :٣ في مصطلح هذه الاتفاقية ، تعني عبارة « السلطة المختصة » إما إحدى سلطات الدولة المتروبولية وإما

السلطة المركزية العليا في الإقليم صاحب الشأن .

المادة : ٤ ـ ١ ـ لايجوز للسلطة المختصة أن تفرض أو تسمح بفرض عمل السخرة أو العمل القسري لمنفعة أفراد أو شركات أو جمعيات خاصة .

٢ ـ حين يحدث أن يكون هذا الشكل من عمل السخرة أو العمل القسري لمنفعة أفراد أو شركات أو جمعيات خاصة قائما في تاريخ قيام المدير العام لمكتب العمل الدولي بتسجيل تصديق أحد الأعضاء لهذه الاتفاقية ، يكون على هذا العضو أن يمنع ذلك كليا منذ التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية إزاء العضو المذكور

المادة : ٥ ـ ١ ـ لايجوز لأي امتياز ممنوح لأفراد أو شركات أو جمعيات خاصة أن ينطوي على أي شكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري يفرض لإنتاج أو تجميع منتجات يستخدمها أو يتاجر بها الأفراد أو الشركات أو الجمعيات الخاصة المذكورة .

٢ ـ حيثما وجدت امتيازات تشتمل على أحكام تفرض هذا الشكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري ، تلغى الأحكام المذكورة في أقرب وقت ممكن ، بغية الانصياع لأحكام المادة ١ من هذه الاتفاقية

المادة : ٦ ـ على موظفي الإدارة ، حتى حين يكون من واجبهم تشجيع الأهالي الخاضعين لاشرافهم على تعاطي عمل ما ، ألا يكرهوا هؤلاء الأهالي أو أي أفراد منهم على

العمل في خدمة أفراد أو شركات أو جمعيات خاصة

المادة : ٧ ـ ١ ـ لايجوز للرؤساء الذين لايمارسون وظائف إدارية أن يلجئوا الى عمل السخرة أو العمل القسري

٢ ـ للرؤساء الذين يمارسون وظائف إدارية أن يلجئوا ، بإذن صريح من السلطة المختصة ، إلى عمل السخرة أو العمل القسري ، شريطة التقيد بأحكام المادة ١٠ من هذه الاتفاقية

٣ ـ يجوز للرؤساء المعترف بهم وفقا للأصول ، إذا كانوا لايتقاضون مكافأة وافية في صور أخرى ، أن ينتفعوا بخدمات شخصية ، شريطة أن يخضع ذلك لتنظيم سليم وأن تتخذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون الإسراف فيه .

المادة : ٨ ـ ١ ـ تعود إلى السلطة المدنية العليا في الإقليم صاحب الشأن مسؤولية اتخاذ أي قرار باللجوء إلى عمل السخرة أو العمل القسري .

٢ ـ إلا أن لهذه السلطة أن تفوّض السلطات المحلية العليا سلطة فرض عمل السخرة أو العمل القسري شريطة ألا يترتب على ذلك إبعاد العمال عن مكان إقامتهم المعتاد . كما أن لهذه السلطة أن تفوض إلى السلطات المحلية العليا ، خلال الفترات وطبقاً للشروط التي تحدد في اللوائح التنظيمية التي تنص عليها المادة ٢٣ من هذه الاتفاقية ، سلطة فرض عمل سخرة أو عمل قسري ينطوي على إبعاد العمال عن مكان إقامتهم

المعتاد ، إذا كان الغرض تيسير انتقال موظفي الادارة في ممارستهم لوظائفهم ونقل المعدات الحكومية .

المادة : ٩ ـ ما لم يكن في أحكام المادة ١٠ من هذه الاتفاقية ماينص على خلاف ذلك ، لاينبغي لأية سلطة تملك حق فرض عمل سخرة أوعمل قسري أن تبت في أمر اللجوء إلى هذا الشكل من أشكال العمل إلا بعد أن تتأكد من :

(أ) أن للعمل المطلوب أداؤه أو الخدمة المطلوب تقديمها أهمية مباشرة لمصلحة المجتمع المحلي المدعو لأداء العمل أو لتقديم الخدمة

(ب) وأن للعمل أو الخدمة ضرورة قائمة أو وشيكة القيام

(ج) وأنه قد استحال الحصول على يد عاملة طوعية لأداء العمل أو تقديم الخدمة رغم عرض معدلات أجور وشروط عمل ليست أقل ملاءمة من تلك المألوف عرضها في الاقليم صاحب الشأن لقاء أعمال أو خدمات مماثلة .

(د) وأنه لن يكون في أداء العمل أو تقديم الخدمة ما يبهظ كاهل السكان الحاليين ، على ضوء اليد العاملة المتاحة وقدرتها على الاضطلاع بالعمل المطلوب .

المادة : ١٠ ـ ١ ـ يجب القيام تدريجياً بإلغاء عمل السخرة أو العمل القسري الذي يفرض بوصفه ضريبة أو الذي يلجأ اليه رؤساء يمارسون وظائف ادارية من أجل تنفيذ أشغال عامة

٢ ـ إلى أن يكتمل هذا الالغاء وحيثما يعمل بنظام السخرة أو العمل القسري بوصفه ضريبة أو يلجأ اليه

رؤساء يمارسون وظائف ادارية من أجل تنفيذ أشغال عامة ، يتحتم على السلطة المعنية أن تتأكد أولا من :

(أ) أن للعمل المطلوب أداؤه أو الخدمة المطلوب تقديمها أهمية مباشرة لمصلحة المجتمع المحلي المدعو لأداء العمل أو لتقديم الخدمة .

(ب) وأن للعمل أو الخدمة ضرورة قائمة أو وشيكة القيام .

(ج) وأنه لن يكون في أداء العمل أو تقديم الخدمة ما يبهظ كاهل السكان الحاليين ، على ضوء اليد العاملة المتاحة وقدرتها على الاضطلاع بالعمل المطلوب .

(د) وأن العمل أو الخدمة لن ينطوي على إبعاد العمال عن مكان اقامتهم المعتاد .

(هـ) وأن أداء العمل أو تقديم الخدمة سيدار وفقاً لمتطلبات الدين والحياة الاجتماعية والزراعة .

المادة : ١١ ـ ١ ـ لايجوز أن يفرض عمل السخرة أو العمل القسري الا على الذكور البالغين الأصحاء الأجسام ، الذين يبدو أنهم يبلغون من العمر مالا يقل عن ١٨ سنة ولا يزيد على ٤٥ سنة . وباستثناء حالات العمل المنصوص عليها في المادة ١٠ من هذه الاتفاقية ، يخضع هذا الفرض للحدود و الشروط التالية :

(أ) شهادة طبيب تعينه الإدارة ، بصورة مسبقة حيثما كان ذلك مستطاعاً ، ببراءة الأشخاص المعنيين من أية

أمراض وبائية أو معدية ، وبأنهم قادرون جسدياً على أداء العمل المطلوب وعلى تحمل الظروف التي سيؤدي فيها .

(ب) إعفاء معلمي المدارس وتلاميذها وموظفي الجهاز الإداري عموماً .

(ج) الاحتفاظ في كل مجتمع محلي بالعدد الذي لاغنى عنه للحياة العائلية والاجتماعية من الذكور البالغين الأصحاء الأجسام .

(د) احترام الروابط الزوجية والعائلية .

٢ ـ للأغراض المذكورة في الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة السابقة ، تحدد اللوائح التنظيمية المنصوص عليها في المادة ٢٣ من هذه الاتفاقية نسبة عدد الذين يمكن أخذهم في أية مرة للسخرة أو العمل القسري إلى مجموع عدد الذكور البالغين الأصحاء الأجسام المقيمين بصفة دائمة ، شريطة ألا تتجاوز هذه النسبة ، في أية حال ، ٢٥ في المائة من المجموع المذكور . وعلى السلطة المختصة ، حيث تحدد هذه النسبة ، أن تضع في اعتبارها كثافة السكان ، وتقدمهم الاجتماعي والمادي وفصول السنة ، والأعمال التي سيتوجب على الأشخاص المعنيين أن يقوموا بها بأنفسهم لأنفسهم محليا ، كما أن عليها ، عموماً ، أن تراعي ما تتطلبه الحياة الاجتماعية للمجتمع المحلي المعني من ضرورات اقتصادية واجتماعية .

المادة ١٢: ١ ـ لايجوز للمدة القصوى التي يمكن أن يؤخذ فيها أي شخص للسخرة أو العمل القسري بمختلف أنواعه أن تتجاوز ، في أية فترة اثنى عشر شهراً ، مدة ستين يوماً ، بمافي ذلك أيام السفر الضرورية للذهاب الى مكان العمل والعودة منه .

٢ ـ يزوّد كل شخص فرض عليه عمل السخرة أو العمل القسري بشهادة تحدد فترات عمل السخرة أو العمل القسري الذي أداه .

المادة ١٣: ١ ـ تكون ساعات العمل العادية لأي شخص يفرض عليه عمل سخرة أو عمل قسري مساوية لساعات العمل العادية المعمول بها في حالة العمل الحر ، ويجب ان يكافأ على أية ساعات إضافية يعمل خلالها بنفس المعدلات المعمول بها تعويضاً عن الساعات الإضافية في حالة العمل الحر .

٢ ـ يمنح يوم راحة أسبوعية لجميع الأشخاص الذين يفرض عليهم عمل سخرة أو عمل قسري من أي نوع . ويجب بقدر الإمكان ، أن يتوافق هذا اليوم مع اليوم المحدد للراحة عرفا أو تقليداً في الأقاليم أو المناطق المعنية .

المادة ١٤: ١ ـ باستثناء عمل السخرة أو العمل القسري المنصوص عليه في المادة ١٠ من هذه الاتفاقية ، يجزى على عمل السخرة أو العمل القسري بجميع أشكاله نقداً ، وبمعدلات لاتكون أدنى من تلك المعمول بها لقاء

ضروب العمل المماثلة إما في المنطقة التي يستخدم فيها العمال وإما في تلك التي يؤتى بهم منها .

٢ ـ في حالة العمل الذي يلجأ اليه الرؤساء في ممارسة وظائفهم الإدارية ، يجب البدء في أسرع وقت ممكن بدفع الأجور وفقاً لأحكام الفقرة السابقة .

٣ ـ تدفع الأجور لكل عامل فردياً ، لالرئيس قبيلته أو لأية سلطة أخرى .

٤ ـ لغرض دفع الأجور تحسب الأيام المقضية في السفر الى مكان العمل والعودة منه أيام عمل .

٥ ـ ليس في هذه المادة ما يمنع من إعطاء العمال جرايات غذائية عادية بوصفها جزءامن أجورهم ، على أن تكون هذه الجرايات ، من حيث القيمة ، مكافئة على الأقل للمبلغ النقدي المقتطع لقاءها من الأجر . الا أنه لايجوز خصم أي جزء من الأجر لقاء دفع الضرائب ولا لقاء أي طعام أو لباس أو سكن ذى طابع خاص يوفر للعامل بغية جعله قادرا على مواصلة عمله في ظل الظروف الخاصة لهذا لعمل ، ولا لقاء تزويده بالأدوات .

المادة : ١٥ ـ ١ ـ تنطبق على الأشخاص الذين يفرض عليهم عمل سخرة أو عمل قسري ، سواء بسواء على العمال الأحرار ، أية قوانين أو لوائح تنظيمية تتصل بتعويض العمال عن الاصابات أو الأمراض الناتجة عن عملهم وأية قوانين أو لوائح تنظيمية تنص على تعويض الأشخاص

الذين كان يعولهم العامل المتوفي أو العاجز ، سواء كانت نافذة حالياً أو سيعمل بها مستقبلاً في الاقليم المعني .

٢ ـ وفي جميع الأحوال يجب أن يفرض على أية سلطة تستخدم أي عامل في عمل سخرة أو عمل قسري واجب كفالة معاش هذا العامل اذا أصبح عاجزاً كلياً أو جزئياً عن القيام بأود نفسه كنتيجة لحادث أو مرض ناشيء عن عمله ، وواجب اتخاذ تدابير لكفالة معاش أي شخص يعيله العامل المذكور فعلاً في حالة عجز هذا العامل أو وفاته بسبب العمل .

المادة : ١٦ ـ ١ ـ لايجوز الا في حالات الضرورة القصوى ، نقل الأشخاص الذين فرض عليهم عمل سخرة أو عمل قسري الى مناطق تختلف ظروف الغذاء والمناخ فيها عن تلك التي اعتادها اختلافاً يبلغ منه أن يعرض صحتهم للخطر

٢ ـ ولا يجوز في أية حالة ، أن يسمح بنقل هؤلاء العمال على هذا النحو إلا بعد أن يصبح في الامكان أن تطبّق على وجه الدقة جميع التدابير الصحية والسكنية الضرورية لتكييف هؤلاء العمال مع الظروف ولحماية صحتهم .

٣ ـ حين لايكون هناك سبيل لتفادي هذا النقل ، تتخذ تدابير لكفالة تعويد العمال تدريجياً على الظروف الغذائية والمناخية الجديدة يؤخذ فيها بمشورة الجهة الصحية المختصة

٤ - في الحالات التي يكون مطلوبا فيها من هؤلاء العمال أن يقوموا بعمل لم يعتادوه ، تتخذ تدابير تكفل تعويدهم عليه ، وخاصة على صعيد تدريبهم التدريجي ، وساعات العمل ، وتوفير فترات راحة لهم ، وما تقضي به الضرورة من زيادة أو تحسين وجباتهم الغذائية

المادة : ١٧ - قبل السماح باللجوء إلى السخرة أو العمل القسري من أجل أعمال بناء أو صيانة تتطلب بقاء العمال في أمكنة العمل لفترات طويلة ، يجب على السلطة المختصة أن تتأكد من :

(١) أن جميع التدابير الضرورية قد اتخذت لحماية صحة العمال وضمان الرعاية الطبية التي لاغنى عنها ، ومن ذلك على وجه الخصوص : (أ) ان يتم فحص العمال طبياً قبل بدء العمل وعلى فترات محددة طوال امتداده . (ب) أن يكون هناك جهاز كاف من الموظفين الطبيين ، مزود بالمستوصفات والعيادات والمستشفيات والمعدات اللازمة لمواجهة جميع الاحتياجات . (ج) أن يكون هنالك ما يرضي من الظروف الصحية في أماكن العمل ومن إمدادات مياه الشرب والغذاء والوقود وأدوات الطهو ، ومن المسكن والملبس عند الضرورة .

(٢) أن تكون قد اتخذت ترتيبات محددة لكفالة معاش أسرة كل عامل ، وخاصة بتيسير تحويل جزء من أجره بطريقة مأمونة إلى أسرته ؛ بناء على طلب العامل أو بموافقته .

(٣) أن تكون أسفار العمال إلى أماكن العمل ومنها على نفقة الإدارة ومسؤ وليتها ، وأن تيسر الإدارة هذه الأسفار بالاستعانة الى أقصى حد ممكن بجميع وسائل النقل المتاحة .

(٤) أن تقوم الإدارة في حالة مرض العامل أو إصابته بحادث يقعده لبعض الوقت ، بإعادته الى موطنه على نفقتها .

(٥) أن يسمح لأي عامل لدى انتهاء فترة عمل السخرة أو العمل القسري ، بالبقاء في موقع العمل اذا شاء ذلك كعامل حر ، دون أن يخسر ، لمدة عامين ، حقه في أن يعاد مجاناً إلى وطنه .

المادة : ١٨ ـ ١ ـ يجب أن يلغى في أقصر فترة ممكنة ، عمل السخرة أو العمل القسري الخاص بنقل الأشخاص أو السلع ، مثل عمل الحمالين أو النوتية . وبانتظار هذا الإلغاء ، تصدر السلطة المختصة لوائح تنظيمية تقرر ، على وجه الخصوص : (أ) ألا يلجأ الى مثل هذا النوع من العمل إلا لغرض تيسير انتقال موظفي الإدارة أثناء ممارستهم لعملهم أو لنقل اللوازم الحكومية أو ، عند الضرورة المستعجلة جداً ، نقل اشخاص غير الموظفين . (ب) ألا يستخدم في هذا النقل إلا عمال تشهد بلياقتهم البدنية شهادة طبية حيثما كان إجراء الفحص الطبي مستطاعاً ، أو ، في حالة تعذر ذلك ، يحمل الشخص الذي

يستخدمهم مسؤولية التأكد من لياقتهم البدنية وكونهم غير مصابين بأية أمراض وبائية أو معدية . (ج) الحمولة القصوى التي يجوز أن ينقلها هؤلاء العمال . (د) المسافة القصوى التي يمكن فرضها على هؤلاء العمال ابتداء من منازلهم . (هـ) العدد الأقصى من الأيام التي يمكن فيها ، شهرياً ، أو خلال أية فترة أخرى ، مصادرة هؤلاء العمال بما في ذلك الأيام التي تستغرقها عودتهم الى منازلهم . (و) من هم الأشخاص المؤهلون للالتجاء إلى هذا النوع من السخرة أو العمل القسري ، والى أي مدى يستطيعون ممارسة هذه الأهلية .

٢ - على السلطة المختصة ، لدى تعيينها الحدود القصوى المشار اليها في الفقرات الفرعية (ج) و(د) و(هـ) من الفقرة السابقة ، أن تضع في اعتبارها جميع العوامل ذات الشأن ، ولاسيما القدرة البدنية لمجموعة السكان التي سيؤخذ منها العمال ، وطبيعة الأرض التي سيكون عليهم أن يجتازوها في السفر ، والظروف المناخية .

٣ - وعلى السلطة المختصة ، بالإضافة إلى ذلك ، أن تضع أحكاماً تلزم بعدم تجاوز رحلة هؤلاء العمال اليومية المعتادة مسافة تقابل متوسط يوم العمل المكون من ثماني ساعات ، علماً بأن ذلك يقتضي أن يوضع في الاعتبار ، بالإضافة الى الحمل الذي سينقل والمسافة التي ستقطع ، طبيعة الطريق والفصل الذي تتم فيه الرحلة وكل ما الى

ذلك من عوامل ذات شأن ، وأن من الواجب ، إذا فرض على العمال أن يسيروا ساعات إضافية فوق ساعات سفرة اليوم العادية ، أن يجازوا عليها بأعلى من المعدلات العادية .

المادة : ١٩ ليس للسلطة المختصة أن تجيز الالتجاء إلى السخرة في الزراعة إلا كوسيلة لتفادي المجاعة أو شح المواد الغذائية ، وعلى أن يكون ذلك مشروطاً في جميع الأحوال بأن تظل المواد الغذائية أو المحاصيل الناتجة ملكا لمن أنتجها أفرادا أو جماعة .

٢ ـ ليس في هذه المادة ما يجوز تأويله على نحو يجعله يحرر أعضاء جماعة ما ، إذا كان الإنتاج فيها منظما على أساس جماعي بمقتضى القانون أو العرف وكانت المنتجات أو المكاسب الناجمة عن بيعها تظل ملكا للجماعة ، من واجب أداء العمل الذي تفرضه عليهم الجماعة بمقتضى القانون أو العرف .

المادة : ٢٠ ـ لايجوز لقوانين الجزاء الجماعي ، القاضية بإمكان فرض عقوبة على جماعة بكاملها عن جريمة ارتكبها بعض من أفرادها أن تشتمل على أحكام تفرض الزام الجماعة بعمل سخرة أو عمل قسري كوسيلة من وسائل العقوبة .

المادة : ٢١ ـ لايجوز أن يلجأ إلى عمل السخرة أو العمل القسري للعمل في المناجم تحت الأرض .

المادة : ٢٢ ـ يجب أن تتضمن التقارير السنوية التي يتعهد الأعضاء

الذين يصدقون هذه الاتفاقية بتقديمها الى مكتب العمل الدولي ، طبقا لأحكام المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية ، حول التدابير التي اتخذتها لانفاذ أحكام هذه الاتفاقية ، على معلومات مستوفاة بقدر الامكان ، بشأن كل إقليم معني ، عن المدى الذي تم فيه اللجوء الى عمل السخرة أو العمل القسري في هذا الإقليم ، وعن الأغراض التي استخدم فيها هذا العمل ، ومعدلات الأمراض والوفيات وساعات العمل ، وطرق دفع الأجور ، ومعدلات هذه الأجور ، وأية معلومات أخرى تتصل بذلك .

المادة : ٢٣ ـ ١ ـ على السلطة المختصة ، إنفاذاً لأحكام هذه الاتفاقية ، أن تصدر لائحة كاملة ودقيقة تنظم اللجوء إلى عمل السخرة أو العمل القسري .

٢ ـ ويجب أن يكون مما تنطوي عليه هذه اللائحة قواعد تسمح لأي شخص فرض عليه عمل سخرة أو عمل قسري بأن يتقدم الى السلطات بجميع الشكاوى المتصلة بشروط العمل ، وتكفل له أن هذه الشكاوى ستدرس وستوضع موضع الاعتبار .

المادة : ٢٤ ـ يجب أن تتخذ في جميع الأحوال تدابير كافية لضمان تطبيق اللوائح الناظمة للاستخدام في السخرة أو العمل القسري ؛ وذلك اما بتوسيع صلاحيات أية هيئة تفتيشية قائمة أنشئت لمراقبة العمل الحر توسيعا يجعلها تغطي

عمل السخرة أو العمل القسري ، وإما بأية طريقة أخرى ملائمة . ويجب أيضا أن تتخذ تدابير تكفل توعية الأشخاص الذين يفرض عليهم عمل السخرة أو العمل القسري باللوائح المذكورة .

المادة : ٢٥ ـ يعاقب فرض عمل السخرة أو العمل القسري بصورة غير مشروعة بوصفه جريمة جنائية ، ويلتزم كل عضو يصدق هذه الاتفاقية بواجب كفالة كون العقوبات التي يفرضها القانون فعالة حقا وكفالة إنفاذها بكل دقة .

المادة : ٢٦ ـ ١ ـ يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية بأن يطبقها في الأقاليم الخاضعة لسيادته أو لولايته أو لحمايته أو لسطانه أو لوصايته أو لسلطته ، وذلك بقدر ما يكون له من حق قبول التزامات تمس الشؤون الداخلية . هذا علما بأنه سيكون على هذا العضو ، إذا أراد الانتفاع بأحكام المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية ، أن يلحق بتصديقه إعلانا يذكر فيه :

(أ) الأقاليم التي يعتزم أن يطبق فيها أحكام هذه الاتفاقية دون تعديل .

(ب) الأقاليم التي يعتزم أن يطبق فيها أحكام هذه الاتفاقية مع تعديلات مضيفا بياناً بتفاصيل التعديلات المذكورة .

(جـ) الأقاليم التي يتحفظ بقراره في صددها .

٢ ـ يعتبر الاعـلان المذكور أعـلاه جزءاً لايتجـزأ من التصديق وتكون له مثل آثاره . ولكل عضو أصدر مثل هذا الاعلان أن يتخلى ؛ بإعلان جديد عن كل أو بعض التحفظات التي أوردها ، طبقا للفقرتين الفرعيتين (٢) و(٣) أعلاه في الاعلان الأصلي .

المادة : ٢٧ ـ ترسل صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية المنظمة طبقا للشروط المحددة في دستور منظمة العمل الدولية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي ، الذي يقوم بتسجيلها .

المادة : ٢٨ ـ ١ ـ لاتلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين سجل تصديقهم لها لدى مكتب العمل الدولي .

٢ ـ يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد اثنـى عشر شهـراً من تسجيل المدير العام صكي تصديق عضوين من أعضـاء منظمة العمل الدولية .

٣ ـ وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية ، إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها .

المادة : ٢٩ ـ بمجرد أن يتم تسجيل صكي تصديق اثنين من أعضاء منظمة الغمل الدولية لدى مكتب العمل الدولي ، يقوم المدير العام لمكتب العمل الـدولي بإشعـار جميع أعضـاء منظمـة العمـل الـدولية بذلك . كما يقـوم بإشعارهـم بتسجيل ما قد يتلقاه لاحقا من صكوك تصديق آخـرين من أعضاء المنظمة .

المادة : ٣٠ ـ ١ ـ لكل عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها ، وذلك بوثيقة ترسل الى المدير العام لمكتب العمل الدولي ، الذي يقوم بتسجيلها . ويبدأ مفعول هذا الانسحاب بعد سنة من تاريخ تسجيله لدى مكتب العمل الدولي

٢ ـ كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس ، خلال السنة التالية لانقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة ، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة ، يظل مرتبطا بها لفترة خمس سنوات أخرى ، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة خمس سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة : ٣١ ـ لدى انقضاء كل فترة خمس سنوات بعد بدء نفاذ هذه الاتفاقية ، يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي تقريراً الى المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية ، كما يدرس مسألة ضرورة أوعدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا .

المادة : ٣٢ ـ ١ ـ إذاحدث أن اعتمد المؤتمر العام اتفاقية جديدة تنطوي على تنقيح كلي أو ، جزئي لهذه الاتفاقية يستتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدةالمنطوية على التنقيح ، بمجرد قيام هذا التصديق ، انسحابه من هذه الاتفاقية دون اشتراط أي أجل ، بصرف النظر عن أحكام المادة ٣٠ أعلاه ، إذا ، ومتى ، أصبحت الاتفاقية

الجديدة المنطوية على التنقيح نافذة المفعول .

٢ ـ تصبح هذه الاتفاقية ، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح ، غير متاحة للتصديق من قبل الاعضاء .

٣ ـ تظل هذه الاتفاقية على أي حال بشكلها ومضمونها الراهنين ، نافذة المفعول ازاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التنقيح .

المادة : ٣٣ ـ يكون النصان الفرنسي والانكليزي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية

(٣) اتفاقية تحريم السخرة

الاتفاقية (رقم ١٠٥) الخاصة بتحريم السخرة

أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يوم ٢٥ حزيران / يونيه ١٩٥٧ في دورته الأربعين

تاريخ بدء النفاذ : ١٧ كانون الثاني / يناير ١٩٥٩ طبقا للمادة ٤

ان المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف ، وانعقد فيها في دورته الأربعين يوم ٥ حزيران / يونيه ١٩٥٧ ، وقد نظر في موضوع السخرة ، الذي يشكل البند الرابع من جدول أعمال دورته ، وقد أحاط علما بأحكام اتفاقية السخرة لعام ١٩٣٠ ، وبعد أن لحظ أن الاتفاقية الخاصة بالرق ، المعقودة عام ١٩٢٦ ، تنص على وجوب اتخاذ جميع التدابير الضرورية للحيلولة دون تحول عمل السخرة أو

العمل القسري إلى ظروف تماثل ظروف الرق ، وأن الاتفاقية التكميلية لابطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق ، المعقودة عام ١٩٥٦ ، تنص على التحريم الكلي لاسار الدين والقنانة ، وبعد أن لحظ أن الاتفاقية الخاصة بحماية الأجور ، المعقودة عام ١٩٤٩ ، تنص على وجوب دفع الأجور في مواعيد منتظمة وتحظر أساليب الدفع التي تحرم العامل من أية قدرة صادقة على ترك عمله ، وقد استقر رأيه على اعتماد مقترحات إضافية بشأن تحريم بعض أشكال السخرة أو العمل القسري التي تشكل انتهاكا لحقوق الانسان التي استهدفها ميثاق الأمم المتحدة وحددها الإعلان العالمي لحقوق الانسان وقد قرر أن تصاغ هذه المقترحات في شكل اتفاقية دولية — يعتمد في هذا اليوم الخامس والعشرين من حزيران / يونيه عام ألف وتسعمائة وسبعة وخمسين ، الاتفاقية التالية التي ستدعى « اتفاقية تحريم السخرة ، لعام ١٩٥٧ » .

المادة : ١ ـ يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري ، وبعدم اللجوء اليه :

(أ) كوسيلة للاكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم ، أو على التصريح بهذه الآراء ، أو

(ب) كأسلوب لحشد اليد العاملة واستخدامها

لأغراض التنمية الاقتصادية ،أو

(ج) كوسيلة لفرض الانضباط على العمل ، أو

(د) كعقاب على المشاركة في اضرابات ، أو

(هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو القومي أو الديني .

المادة : ٢ ـ يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري الكامل لعمل السخرة أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية .

المادة : ٣ ـ ترسل الصكوك الرسمية لتصديق هذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي ، الذي يقوم بتسجيلها .

المادة : ٤ ـ ١ ـ لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين سجلت صكوك تصديقهم لها لدى المدير العام .

٢ ـ ويبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون المدير العام قد سجل فيه صكي تصديق عضوين .

٣ ـ وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء أي عضو بعد اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها .

المادة : ٥ ـ ١ ـ لأي عضو صدّق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها بعد

انقضـاء عشر سنـوات على بدء نفاذهـا الأصلي ، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي ، الذي يقوم بتسجيلها . ولا يبدأ نفاذ مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من التاريخ الذي سجل فيه .

٢ ـ كل عضـو صدّق هذه الاتفـاقية ثم لم يمـارس ، خلال السنة التالية للسنـوات العشر المذكورة في الفقـرة السابقة ، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة ، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات اخرى ، وبعدئذ يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدى انقضـاء كل فتـرة عشر سنوات تالية وبـالشروط المنصـوص عليهـا في هذه المادة .

المادة : ٦ ـ ١ ـ يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضـاء منظمـة العمـل الـدولية بتسـجيل جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب الواردة إليه من قبل أعضاء المنظمة .

٢ ـ على المدير العام ، حين يقوم باشعار اعضاء المنظمة بتسجيله صك التصديق الثاني الوارد اليه ، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المادة : ٧ ـ يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بابلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بكامل التفاصيل المتعلقـة بجميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التـي قام بتسجيلهـا طبقـا

لنصوص المواد السابقة ، كما يسجّلها بدوره طبقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة : ٨ ـ يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي ، كلما رأى ذلك ضروريا ، بتقديم تقرير إلى المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية ، كما يدرس مسألة ضرورة او عدم ضرورة إدراج بند في جدول اعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا او جزئيا .

المادة : ٩ ـ ١ ـ اذا حدث أن اعتمد المؤتمر العام اتفاقية جديدة تنطوي على تنقيح كلي او جزئي لهذه الاتفاقية ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

(أ) يستتبع تصديق العضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح ، بمجرد قيام هذا التصديق ، انسحاب العضو المذكور من هذه الاتفاقية فورا ، بصرف النظر عن أحكام المادة ٥ أعلاه ، إذا ، ومتى ، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح نافذة المفعول .

(ب) وتصبح هذه الاتفاقية ، اعتبارا من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح ، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء .

(ج) وتظل هذه الاتفاقية على اي حال ، بشكلها ومضمونها الراهنين ، نافذة المفعول ازاء الأعضاء الذين صدّقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التنقيح .

(٤) اتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة)

الاتفاقية (رقم ١١١) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ٢٥ حزيران / يونيه ١٩٥٨ في دورته الثانية والأربعين)

تاريخ بدء النفاذ : ١٥ حزيران / يونيه ١٩٦٠ ، طبقا لأحكام المادة ٨

ان المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف ، وانعقد في دورته الثانية والأربعين يوم ٤ حزيران / يونيه ١٩٥٨ ، وقد انتهى الى قرار بشأن اعتماد مقترحات معينة بصدد التمييز في مجال الاستخدام والمهنة ، الذي يشكّل البند الرابع من جدول اعمال الدورة ، ولما كان قد قرر ان تصاغ هذه المقترحات في شكل اتفاقية دولية ، وإذ يضع في اعتباره ان اعلان فيلادلفيا يؤكد ان للبشر جميعا ، بصرف النظر عن العنصر او العقيدة او الجنس ، الحق في العمل من اجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص ، وإذ يضع في اعتباره أيضا أن التمييز يشكّل انتهاكا للحقوق المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الانسان ـ يعتمد في هذا اليوم ، الخامس والعشرين من شهر حزيران / يونيه من العام ١٩٥٨ ، الاتفاقية التالية ، التي يطلق عليها اسم « اتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨ » :

المادة : ١ ـ ١ ـ في مصطلح هذه الاتفاقية ، تشمل كلمة « تمييز » :

(أ) أي ميز أو استثناء أو تفضيل يتم على اساس العنصر او اللون أو الجنس او الرأي السياسي او الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي ، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص او في المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة .

(ب) أي ضرب آخر من ضروب الميز أو الاستثناء أو التفضيل يكون من أثره إبطال او انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة قد يحدده العضو المعني بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال ، إن وجدت ، ومع غيرهم من الهيئات المناسبة .

٢ ـ لا يعتبر تمييزا أي ميز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنيا على اساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل .

٣ ـ في مصطلح هذه الاتفاقية ، تشمل كلمتا « الاستخدام » و « المهنة » مجال التدريب المهني والالتحاق بالعمل وبالمهن المختلفة ، وكذلك ظروف الاستخدام وشروطه .

المادة : ٢ ـ يتعهد كل عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة ازاءه بأن يضع ويطبق سياسة وطنية تهدف ، من خلال طرائق تواثم ظروف البلد وأعرافه ، إلى تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة ، بغية القضاء على اي تمييز في هذا المجال .

المادة : ٣ ـ يتعهد كل عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه بالعمل ، من خلال طرائق توائم ظروف البلد وأعرافه ، على :

(أ) كسب مؤازرة منظمات أصحاب العمل والعمال وغيرها من الهيئات المناسبة بغية تيسير تقبّل هذه السياسة والأخذ بها .

(ب) إصدار قوانين والنهود ببرامج تربوية تستهدف ضمان تقبّل هذه السياسة والأخذ بها .

(ج) إلغاء أية أحكام تشريعية وتعديل أية أحكام أو أعراف إدارية لا تتفق مع هذه السياسة .

(د) انتهاج هذه السياسة فيما يتعلق بالوظائف الخاضعة مباشرة للسلطات الوطنية .

(هـ) كفالة مراعاة هذه السياسة في أنشطة إدارات التوجيه المهني والتدريب المهني والتوظيف التابعة للسلطات الوطنية .

(و) تضمين تقاريره السنوية عن تطبيق الاتفاقية بيانا بالتدابير المتخذة طبقا لهذه السياسة وبالنتائج التي أسفرت عنها .

المادة : ٤ ـ لا تعتبر من قبيل التمييز أية اجراءات تتخذ إزاء شخص يقوم ، أو يشتبه عن حق بقيامه ، بأنشطة ضارة بأمن الدولة ، على ان يكون لهذا الشخص حق التظلم امام هيئة مختصة انشئت طبقا للأساليب المتبعة في البلد .

المادة : ٥ ـ ١ ـ لا تعتبر من قبيل التمييز تدابير الحماية الخاصة أو المساعدة الخاصة المنصوص عليها في اتفاقيات او توصيات اخرى اعتمدها مؤتمر العمل الدولي .

٢ ـ لكل عضو ، بعد التشاور مع المنظمات التمثلية لأصحاب العمل وللعمال ، أن يعتبر أن أية تدابير خاصة اخرى ليست تمييزية اذا كان هدفها مراعاة المتطلبات الخاصة بأشخاص يعتبرون عموما ، بسبب جنسهم أو سنهم أو عجزهم أو مسؤ ولياتهم العائلية او وضعهم الاجتماعي أو الثقافي أو ما الى ذلك ، في حاجة الى حماية او مساعدة خاصة .

المادة : ٦ ـ يتعهد كل عضو يصدّق هذه الاتفاقية بأن يطبقها على الأقاليم غير المستقلة التابعة له .

المادة : ٧ ـ ترسل صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي ، الذي يقوم بتسجيلها .

المادة : ٨ ـ ١ ـ لا تلزم هذه الاتفاقية الا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صك تصديقهم لها لدى المدير العام .
٢ ـ يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد اثني عشر شهرا من تسجيل المدير العام صكّي تصديق عضوين .
٣ ـ وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية ازاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام .

المادة : ٩ ـ ١ ـ لكل عضو صدّق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدى انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها ، وذلك بوثيقة

ترسل الى المدير العام لمكتب العمل الدولي ، الذي يقوم بتسجيلها . ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله .

٢ - كل عضو صدّق هذه الاتفاقية ولم يمارس ، خلال سنة من انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة ، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة ، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات اخرى ، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة : ١٠ - ١ - يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي باشعار جميع اعضاء منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي يوجهها اليه اعضاء المنظمة .

٢ - على المدير العام ، حين يقوم باشعار أعضاء المنظمة بتسجيل التصديق الثاني الموجّه اليه ، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المادة : ١١ يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بايداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها وفقا للمواد السابقة ، كما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة : ١٢ ـ يقوم مجلس ادارة مكتب العمل الدولي ، كلما رأى ذلك ضروريا ، بتقديم تقرير الى المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية ، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة ادراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا .

المادة : ١٣ ـ ١ ـ إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي على تنقيح كلي أو جزئي لهذه الاتفاقية ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

(أ) يستتبع تصديق العضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح ، بمجرد قيام هذا التصديق ، وبصرف النظر عن احكام المادة ٩ أعلاه ، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية ، اذا ، ومتى ، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح نافذة المفعول ؛

(ب) تصبح هذه الاتفاقية ، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح ، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء .

٢ ـ تظل هذه الاتفاقية على أية حال ، بشكلها ومضمونها الراهنين ، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التنقيح .

المادة : ١٤ ـ يكون النصان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية .

النص الوارد اعلاه هو النص الرسمي للاتفـاقية التـي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقا للأصول في دورته الثانية والأربعين المنعقدة في جنيف والتي أعلن اختتـــامها فى اليـــوم السادس والعشرين من شهر حزيران / يونيه ١٩٥٨ .

واثباتا لذلك ، ذيّلناه بتواقيعنا في هذا اليوم ، الخامس من تموز / يوليه ١٩٥٨ .

ثانيا: دستور منظمة العمل الدولية، وإعلان فيلادلفيا (١٩٤٤)

دستور منظمة العمل الدولية والنظام الاساسي لمؤتمر العمل الدولي *

نصّ الدستور (١)

الديباجة

لما كان لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا اذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية ؛ ولما كانت هناك ظروف عمل تنطوي على إلحاق الظلم والضنك والحرمان بكثيرين من الناس فتولّد سخطا يبلغ من جسامته أن يعرّض السلام والوئام العالميين للخطر ؛ وكان من الملحّ تحسين الظروف المذكورة ، وذلك مثلا بتنظيم ساعات العمل ، بما في ذلك وضع حد أقصى للعمل اليومي والأسبوعي ، وتنظيم توفير اليد العاملة ، ومكافحة البطالة ، وتوفير أجر يكفل ظروف ومعيشة مناسبة ، وحماية العمال من العلل والأمراض والاصابات الناجمة عن عملهم ، وحماية الأطفال والأحداث والنساء ، وكفالة العاش لدى الشيخوخة والعجز ، حماية مصالح

---

* مكتب العمل الدولي ـ جنيف : أيار / مايو ١٩٨٣

(١) عدل النص الأصلي للدستور الموضوع عام ١٩١٩ ، بتعديل عام ١٩٢٢ الذي بدأ نفاذه في ٤ حزيران / يونيه ١٩٣٤ ، وبصك تعديل عام ١٩٤٥ الذي بدأ نفاذه في ١٦ أيلول / سبتمبر ١٩٤٦ ، وبصك تعديل ١٩٤٦ الذي بدأ نفاذه في ٢٠ نيسان / ابريل ١٩٤٨ ، وبصك تعديل ١٩٥٣ الذي بدأ نفاذه في ٢٠ أيار / مايو ١٩٥٤ ، وبصك تعديل ١٩٦٢ الذي بدأ نفاذه في ٢٢ أيار / مايو ١٩٦٣ ، وبصك تعديل ١٩٧٢ الذي بدأ نفاذه في أول تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٤ .

العمال المستخدمين خارج أوطانهم ، وتأكيد مبدأ تكافؤ الأجر لدى تكافؤ العمل ، وتأكيد مبدأ الحرية النقابية ، وتنظيم التعليم الحرفي والمهني وغير ذلك من التدابير ؛ وكذلك لما كان في تخلف أية أمة عن اعتماد ظروف عمل انسانية عقبة تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمال داخل بلدانها ؛ فإن الأطراف السامية المتعاقدة تقرر - مدفوعة بمشاعر العدالة والإنسانية وبالرغبة في تحقيق سلام عالمي دائم ، وتطلعا منها الى بلوغ الأهداف المحددة في هذه الديباجة - إقرار دستور منظمة العمل الدولية التالي نصه :

الفصل الأول ـ المنظمة

المادة ١

١ ـ تنشأ بهذا الدستور منظمة دائمة يناط بها العمل على تحقيق الأهداف المبينة في ديباجته هذه وفي الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية الذي اعتمد في فيلادلفيا يوم ١٠ أيار / مايو ١٩٤٤ والمرفق نصه بهذا الدستور . الانشاء

٢ ـ يكون اعضاء منظمة العمل الدولية الدول التي كانت اعضاء في المنظمة يوم أول تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٤٥ وأية دول أخرى تصبح اعضاء فيها بمقتضى أحكام الفقرتين ٣ و ٤ من هذه المادة . العضوية

٣ ـ لأية دولة هي عضو أصلي في الأمم المتحدة ، ولأية دولة قبلت عضوا في الأمم المتحدة بقرار اتخذته

الجمعية العامة طبقا لأحكام الميثاق ، أن تصبح عضوا في منظمة العمل الدولية بابلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي قبولها الرسمي للالتزامات الناجمة عن دستور منظمة العمل الدولية .

٤ ـ للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية أيضا أن يقبل اعضاء في المنظمة بأغلبية من المندوبين المشتركين في الدورة تبلغ الثلثين وتضم ثلثي عدد الأعضاء الحكوميين الحاضرين المقترعين . ويبدأ نفاذ هذا القبول بمجرد قيام حكومة العضو الجديد بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي قبولها الرسمي للالتزامات الناجمة عن دستور منظمة العمل الدولية .

الانسحاب

٥ ـ لا يجوز لأي عضو في منظمة العمل الدولية أن ينسحب منها ما لم يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي بعزمه على ذلك . ويبدأ نفاذ هذا الإخطار بعد سنتين من تسلّم المدير العام له ، شريطة أن يكون العضو قد أوفى في ذلك التاريخ جميع الالتزامات المالية المترتبة على عضويته . وحين يكون العضو قد صدّق أية اتفاقية عمل دولية ، لا يمسّ انسحابه هذا باستمرار سريان جميع الالتزامات الناجمة عن الاتفاقية أو المتصلة بها عليه طوال المدة التي نصّت عليها هذه الاتفاقية .

القبول مجددا

٦ ـ اذا حدث أن توقفت عضوية دولة ما في المنظمة فإن قبولها مجددا عضوا فيها ، يخضع حسب الحالة ، لأحكام الفقرة ٣ أو الفقرة ٤ من هذه المادة .

المادة ٢

تتألف المنظمة الدائمة من الأجهزة التالية : ـ الاجهزة

(أ) مؤتمر عام لممثلي الأعضاء .

(ب) ومجلس إدارة يشكل طبقا للمادة ٧ .

(ج) ومكتب عمل دولي يخضع لاشراف مجلس الإدارة .

المادة ٣

المؤتمر

الدورات والمندوبون

١ ـ يعقد المؤتمر العام لممثلي الأعضاء دوراته كلما حدث ما يتطلب اجتماعه ، على ألاّ تقلّ هذه الدورات عن واحدة كل سنة . ويتألف المؤتمر من أربعة ممثلين لكل من الأعضاء،يكون اثنان منهم مندوبين حكوميين بينما يكون أحد الآخرين في وفد العضو مندوبا عن أصحاب العمل وثانيهما مندوبا عن العمال .

المستشارون

٢ ـ لكل مندوب أن يصطحب مستشارين فنيين لا يزيد عددهم عن اثنين من أجل كل بند مدرج في جدول أعمال الدورة . وحين تكون هناك مسائل تمس النساء بصورة خاصة سينظر فيها المؤتمر ، يجب أن يكون أحد المستشارين على الأقل امرأة .

تمثيل الأقاليم التابعة

٣ ـ لكل عضو يكون مسؤ ولا عن العلاقات الدولية لأقاليم تابعة أن يعينّ ، بصفة مستشارين فنيين إضافيين لكل من مندوبيه : ـ

(أ) أشخاصا يعيّنهم بصفة ممثلين لأي اقليم من هذا

النوع بصدد مسائل تدخل في اختصاصات الحكم الذاتي للإقليم المذكور .

(ب) وأشخاصا يعينهم لتوفير المشورة لمندوبية بصدد الشؤ ون التي تخص أقاليم غير متمتعة بالحكم الذاتي .

٤ ـ إذا كان أقليم ما خاضعا للسلطة المشتركة لعضوين أو أكثر ، جاز تعيين أشخاص لتوفير المشورة لمندوبي الأعضاء المعنيين .

تعيين الممثلين غير الحكوميين

٥ ـ يتعهد الأعضاء بتعيين المندوبين والمستشارين غير الحكوميين بالاتفاق مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل أو للعمال ، تبعا للحالة ، إذا وجدت مثل هذه المنظمات .

مركز المستشارين

٦ ـ لا يسمح للمستشارين الفنيين بالكلام إلا بناء على طلب المندوب الذي يصحبونه وبموافقة خاصة من رئيس المؤتمر ، وليس لهم حق التصويت .

٧ ـ لكل مندوب ، بمذكرة خطيّة يوجهها إلى الرئيس ، أن يعينّ أحد مستشاريه الفنيين نائبا عنه ، وإذ ذاك يحق للمستشار، ما دام يعمل بهذه الصفة ، أن يشترك في المداولات والتصويت .

أوراق الاعتماد

٨ ـ تقوم حكومة كل من الأعضاء بإبلاغ أسماء مندوبيها ومستشاريهم الفنيين إلى مكتب العمل الدولي .

٩ ـ تكون أوراق اعتماد المندوبين ومستشاريهم خاضعة للفحص من قبل المؤتمر ، الذي يحق له ، بأغلبية ثلثي الأصوات التي يقترع بها المندوبون الحاضرون ، أن يرفض قبول أي مندوب أو أي مستشار يعتبر أن تعيينه لم يتم طبقا لأحكام هذه المادة .

المادة ٤

حقوق التصويت

١ ـ لكل مندوب حق التصويت فرديا على جميع المسائل التي ينظر فيها المؤتمر .

٢ ـ إذا حدث أن أحد الأعضاء لم يعينّ أحد المندوبين غير الحكوميين اللذين يحق له تعيينهما ، يسمح للمندوب الآخر أن يشترك في المداولات ، ولكن دون أن يكون له حق التصويت .

٣ ـ إذا حدث أن رفض المؤتمر ، بمقتضى المادة ٣ ، قبول أحد مندوبي عضو من الأعضاء ، تنطبق أحكام هذه المادة كما لو كان المندوب والمذكرة لم يعينّ .

المادة ٥

مكان انعقاد المؤتمر

تعقد دورات المؤتمر في المكان الذي يحدده مجلس الإدارة ، على أن يكون ذلك رهنا بأية مقررات قد يكون المؤتمر ذاته اتخذها في دورة سابقة .

المادة ٦

مقر مكتب العمل الدولي

أي تغيير لمقر مكتب العمل الدولي يجب أن يكون نتيجة قرار يتخذه المؤتمر بأغلبية ثلثي الأصوات التي يقترع بها المندوبون الحاضرون .

المادة ٧

مجلس الادارة وتشكيله

١ ـ يتألف مجلس الإدارة من ستة وخمسين شخصا : ثمانية وعشرون منهم يمثلون الحكومات ، وأربعة عشر يمثلون أصحاب العمل ، وأربعة عشر يمثلون العمال .

ممثلو الحكومات

٢ ـ يتم تعيين الأشخاص الثمانية والعشرين الذين يمثلون الحكومات بأن يعينّ الأعضاء ذوو الأهمية الصناعية الرئيسية عشرة منهم ، بينما يعينّ الثمانية عشر الباقين الأعضاء الذين يختارهم لهذا الغرض المندوبون الحكوميون في المؤتمر ، باستثناء مندوبي الأعضاء العشرة السابقي الذكر .

الدول ذات الأهمية الصناعية الرئيسية

٣ ـ يقرر مجلس الإدارة ، حين يقتضى الأمر ذلك ، من هم الأعضاء ذوو الأهمية الصناعية الرئيسية ، ويضع قواعد تكفل قيام لجنة محايدة بالنظر في جميع المسائل المتصلة باختيار الأعضاء ذوي الأهمية الصناعية الرئيسية قبل أن يبت فيها مجلس الادارة . ويفصل المؤتمر العام في أي اعتراض يقدمه أحد

الأعضاء على إعلان مجلس الادارة الذي يحدد الأعضاء ذوي الأهمية الصناعية الرئيسية ، ولكن تقديم اعتراض إلى المؤتمر لا يوقف تطبيق الإعلان إلى أن يفصل المؤتمر في هذا الاعتراض .

٤ ـ يجري انتخاب الأشخاص الذين يمثلون أصحاب العمل والأشخاص الذين يمثلون العمال ، على التوالي ، من قبل مندوبي أصحاب العمل ومندوبي العمال في المؤتمر . — ممثلو أصحاب العمل والعمال

٥ ـ تكون مدة ولاية مجلس الإدارة ثلاث سنوات . فاذا حدث لأي سبب كان أن لم تجر انتخابات المجلس لدى انتهاء هذه المدة ، فان المجلس يواصل ولايته الى أن تجري الانتخابات المذكورة . — مدة المجلس

٦ ـ لمجلس الادارة أن يبت في طريقة شغل المقاعد الشاغرة وتعيين المناوبين وما إلى ذلك من المسائل ، رهنا باقرار المؤتمر العام . — الشواغر والمناوبون

٧ ـ ينتخب مجلس الإدارة ، من بين أعضائه ، رئيسا ونائبي رئيس ، على أن يكون واحد من هؤلاء الثلاثة ممثل حكومة ، وآخر منهم ممثلا لأصحاب العمل ، والثالث ممثلا للعمال . — مكتب المجلس

٨ ـ يتولى مجلس الادارة وضع نظامه الداخلي ويجتمع في المواعيد التي يحدّدها بنفسه . وعليه أن يعقد دورة — النظام الداخلي

خاصة إذا تقدم بطلب ذلك خطيا ستة عشر من أعضائه على الأقل .

المادة ٨

المدير العام

١ ـ يرأس مكتب العمل الدولي مدير عام يعينه مجلس الادارة ويكون رهنا بتعليمات المجلس ، مسؤولا عن حسن سير عمل المكتب وعن أية مهام أخرى توكل اليه .

٢ ـ يحضر المدير العام أو نائبه جميع إجتماعات مجلس الإدارة .

المادة ٩

جهاز الموظفين

تعيينهم

١ ـ يعين موظفو مكتب العمل الدولي من قبل المدير العام ، طبقا لما يقره مجلس الإدارة من لوائح .

٢ ـ بقدر ما يكون ذلك مستطاعا مع الحرص الواجب على كفاءة عمل المكتب ، يكون الأشخاص الذين يختارهم المدير العام متنوعي الجنسيات .

٣ ـ يكون عدد من هؤلاء الأشخاص من النساء .

دولية مهام المكتب

٤ ـ تكون مهام المدير العام وموظفي المكت ذات طابع دولي بحت . وعليه وعليهم ، في ادائهم لواجباتهم ، ألا يلتمسوا أو يقبلوا تعليمات من أية حكومة أو من أية سلطة أخرى خارجة عن المنظمة ،

وأن يمتنعوا عن أي تصرف قد يتنافى مع وضعهم كموظفين دوليين لا مسؤولية عليهم إلا إزاء المنظمة .

٥ ـ يتعهد كل عضو في المنظمة باحترام الطابع الدولي البحت لوظائف المدير العام وموظفيه وبعدم محاولة التأثير عليهم في نهوضهم بمسؤولياتهم .

وظائف المكتب

المادة ١٠

١ ـ تشمل وظائف مكتب العمل الدولي جمع وتوزيع المعلومات عن جميع المواضيع المتصلة بالتنظيم الدولي لظروف العمال ونظام العمل ، وبوجه الخصوص بحث المواضيع المعتزم عرضها على المؤتمر على هدف عقد اتفاقيات دولية ، والقيام بأية استقصاءات خاصة يأمر بها المؤتمر أو مجلس الإدارة .

٢ ـ على المكتب ، رهنا بما قد يصدره إليه مجلس الادارة من توجيهات : ـ

(أ) إعداد الوثائق التي تتناول مختلف بنود جدول الأعمال المطروح على دورات المؤتمر .

(ب) إسداء الحكومات ، بناء على طلبها ، كل مساعدة مناسبة يملك أن يقدمها في ما يختص بصياغة القوانين واللوائح على أساس مقررات المؤتمر ، وبتحسين الممارسات الإدارية ومناهج التفتيش .

(ج) الاضطلاع بالواجبات التي تتطلبها منه أحكام هذا الدستور فيما يتصل بالمراعاة الفعلية للاتفاقيات .

(د) تحرير وإصدار المنشورات التي تعالج مشاكل الصناعة والعمل ذات الأهمية الدولية ، باللغات التي يعتبرها مجلس الادارة مناسبة .

٣ ـ وعلى وجه العموم ، تكون للمكتب أية سلطات ومهام أخرى قد يعهد إليه بها المؤتمر أو مجلس الادارة .

العلاقات مع الحكومات

المادة ١١

للوزارات المعنية بالشؤون الصناعية والعمالية في حكومة أي عضو أن تتصل مباشرة بالمدير العام عن طريق ممثل حكومتها في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي أو ، إذا لم يكن لها مثل هذا الممثل ، عن طريق أي موظف مختص آخر تعيّنه الحكومة لهذا الغرض .

العلاقات مع المنظمات الدولية

المادة ١٢

١ ـ تتعاون منظمة العمل الدولية ، داخل إطار هذا الدستور ، مع أية منظمة دولية عمومية مكلّفة بتنسيق أوجه نشاط المنظمات الدولية العامة ذات المسؤوليات المتخصصة ومع المنظمات الدولية العامة

ذات المسؤوليات المتخصصة في ميادين تتصل بعملها .

٢ ـ لمنظمة العمل الدولية أن تتخذ ترتيبات مناسبة تتيح لممثلي المنظمات الدولية العامة أن يشتركوا في مداولاتها دون أن يكون لهم حق التصويت .

ـ لمنظمة العمل الدولية أن تتخذ ترتيبات ما بعقد ما تراه مستصوبا من المشاورات مع المنظمات غير الحكومية المعترف بها ، بما في ذلك المنظمات لأصحاب العمل والعمال والمزارعين والتعاونيين .

الترتيبات المالية والمتعلقة بالميزانية

المادة ١٣

١ ـ لمنظمة العمل الدولية أن تتخذ مع الأمم المتحدة ما يبدو مناسبا من الترتيبات المالية والمتعلقة بالميزانية .

٢ ـ بانتظار استكمال الترتيبات المذكورة أو في أي لا تكون هذه الترتيبات نافذة فيه ـ

(أ) يدفع كل من الأعضاء نفقات سفر واقامة مندوبيه ومستشاريهم ، وكذلك نفقات سفر ممثليه المشتركين في دورات المؤتمر أو مجلس الإدارة ، تبعا للحالة .

(ب) ويدفع المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع النفقات الأخرى للمكتب ، ولدورات المؤتمر أو مجلس الادارة ، من الميزانية العامة لمنظمة العمل الدولية ؛

(ج) يتم تحديد جميع الأحكام المتصلة بإقرار ميزانية منظمة العمل الدولية وتخصيص وقبض أنصبة الأعضاء فيها من قبل المؤتمر بأغلبية ثلثي الأصوات التي يقترع بها المندوبون الحاضرون ، ويجب أن تنص الأحكام المذكورة على قيام لجنة من ممثلي الحكومات باقرار الميزانية والترتيبات المتعلقة بتوزيع النفقات على أعضاء المنظمة .

٣ ـ يتحمل أعضاء منظمة العمل الدولية نفاقتها وفقا للترتيبات النافذة عملا بالفقرة ١ أو الفقرة ٢ (ج) من هذه المادة .

الاشتراكات غير المدفوعة

٤ ـ يحرم عضو المنظمة المتأخر في دفع اشتراكه في نفقات المنظمة من حق التصويت في المؤتمر ، أو في مجلس الإدارة ، أو في أية لجنة ، أو من حق الاشتراك في انتخاب أعضاء مجلس الادارة ، اذا كانت المتأخرات المستحقة عليه تساوي أو تفوق الاشتراك المستحق عليه عن كامل السنتين المنصرمتين . على أن للمؤتمر أن يقرر بأغلبية ثلثي الأصوات التي يقترع بها المندوبون الحاضرون ، السماح للعضو المذكور بالتوصيت إذا تبيّن أن تأخره عن الدفع يعود إلى ظروف خارجة عن إرادته .

المسؤولية المالية للمدير العام

٥ ـ يكون المدير العام لمكتب العمل الدولي مسؤ ولا أمام مجلس الإدارة عن انفاق أموال منظمة العمل الدولية في وجوهها .

الفصل الثاني ـ القواعد الإجرائية

المادة ١٤

جدول أعمال المؤتمر

١ ـ يبتّ مجلس الإدارة في جدول أعمال جميع دورات المؤتمر ، وذلك بعد أن يضع في اعتباره أي اقتراح بشأن الجدول المذكور تتقدم به حكومة أي عضو ، أو تتقدم به أية منظمة ذات صفة تمثيلية معترف بها تستهدفها المادة ٣ ، أو أية منظمة دولية عامة .

الاعداد لأعمال المؤتمر

ـ يضع مجلس الإدارة قواعد تكفل التحضير الفني والتشاور الوافي مع الأعضاء الذين يخصّهم الأمر الأولي ، عن طريق مؤتمر تحضيري أو بوسيلة أخرى ، يقوم المؤتمر باعتماد أية اتفاقية أو توصية .

المادة ١٥

احالة جدول الأعمال والتقارير

١ ـ يضطلع المدير العام بمهام الأمين العام للمؤتمر ، وعليه أن يحيل جدول أعمال كل دورة الى الأعضاء في موعد يكفل معه وصوله اليهم قبل أربعة أشهر من موعد تاريخ الدورة ، كما أن عليه أن يحيله ، عن طريقهم ، الى المندوبين غير الحكوميين متى تم تعيينهم .

٢ ـ وتحال التقارير المتعلقة بكل من بنود جدول الأعمال في موعد يكفل معه وصولها الى الأعضاء في موعد يسمح لهم بدراستها دراسة وافية قبل انعقاد المؤتمر .

ويضع مجلس الادارة القواعد التي تضمن نفاذ هذا الحكم .

الاعتراضات على جدول الأعمال

المادة ١٦

١ ـ لكل من حكومات الأعضاء أن تعترض رسميا على إدراج أي بند أو أية بنود في جدول الأعمال . وعليها أن تعرض أسانيد هذا الاعتراض في مذكرة موجهة الى المدير العام ، الذي يعمّمها على جميع أعضاء المنظمة .

٢ ـ على أن البنود التي اعترض عليها لا تستبعد رغم ذلك من جدول الأعمال إذا حبَّذت نظرها في المؤتمر أغلبية ثلثي الأصوات التي يقترع بها المندوبون الحاضرون .

ادراج المؤتمر بنودا جديدة

٣ ـ إذا قرر المؤتمر (على خلاف ما ورد في الفقرة السابقة) ، بأكثرية ثلثي الأصوات التي يقترع بها المندوبون الحاضرون ، أن ينظر في مسألة ما ، فان هذه المسألة تدرج في جدول أعمال الدورة اللاحقة .

مكتب المؤتمر وسير عمله ولجانه

المادة ١٧

١ ـ ينتخب المؤتمر رئيسا وثلاثة نواب رئيس . ويكون واحد من نواب الرئيس هؤلاء من المندوبين الحكوميين وواحد من مندوبي أصحاب العمل وواحد من مندوبي العمال . ويضع المؤتمر القواعد

الإجرائية الخاصة به ، وله أن يشكّل لجانا لدراسة أية مسائل يرى بحثها ولتقديم تقارير عنها .

٢ - يبتّ في أية مسألة بالأغلبية البسيطة للأصوات التي يقترع بها المندوبون الحاضرون ، إلا إذا ورد نص صريح على خلاف ذلك في هذا الدستور ، أو في أحكام أية اتفاقية أو أية وثيقة تضفي سلطات على المؤتمر ، أو في الترتيبات المالية والمتعلقة بالميزانية المعتمدة بمقتضى المادة ١٣ . التصويت

٣ - يعتبر التصويت باطلا اذا لم يبلغ مجموع عدد الأصوات المقترع بها نصف عدد المندوبين الحاضرين في المؤتمر . النصاب

الخبراء الفنيون

المادة ١٨

للمؤتمر أن يضم إلى أية لجان يعيّنها خبراء فنيين دون أن يكون لهم حق التصويت .

المادة ١٩

الاتفاقيات والتوصيات ومقررات المؤتمر

١ - متى قرر المؤتمر اعتماد مقترحات تتصل بموضوع بند في جدول الأعمال ، يكون عليه ان يقرر هل ينبغي ان تصاغ هذه المقترحات : (أ) في شكل اتفاقية دولية ، أم (ب) في شكل توصيات يقتضيها كون الموضوع محل البحث ، أو جانب من جوانبه ، لا يعتبر مناسبا أو ناضجا لجعله ، في ذلك الحين ، مادة لاتفاقية .

٢ ـ وفي كلتا الحالتين ، يقتضي اعتماد المؤتمر للاتفاقية او التوصية ، في التصويت النهائي ، اغلبية ثلثي الأصوات التي يقترع بها المندوبون الحاضرون . — الأغلبية اللازمة

٣ ـ على المؤتمر ، وهو يصوغ اية اتفاقية او توصية عامة الانطباق ، ان يراعي وضع البلدان التي تكون ظروف الصناعة فيها ، بسبب مناخها او عدم اكتمال تنظيمها الصناعي أو أية أوضاع أخرى خاصة ، مختلفة اختلافا جوهريا ، فيوصي بما قد يعتبره ضروريا من التغييرات لجعلها تتفق مع أحوال هذه البلدان . — التغييرات اللازمة لمواجهة الظروف المحلية الخاصة

٤ ـ يتم توثيق نسختين من الاتفاقية او التوصية بأن يوقع عليهما رئيس المؤتمر والمدير العام . وتودع احدى هاتين النسختين في محفوظات مكتب العمل الدولي والأخرى لدى الأمين العام للأمم المتحدة . ويقوم المدير العام بابلاغ نسخة مصدّقة من الاتفاقية او التوصية لكل من الأعضاء . — النصّان الأصليّان

٥ ـ حين يتعلق الأمر باتفاقية : ـ — واجبات الأعضاء فيما يتعلق بالاتفاقيات

(أ) تبلغ الاتفاقية الى جميع الاعضاء كيما يقوموا بتصديقها .

(ب) يتعهد كل من الأعضاء بالقيام ، في غضون سنة على الأكثر من تاريخ اختتام دورة المؤتمر (أو في اقرب وقت ممكن عمليا ، ولكن على ألاّ يتجاوز ثمانية عشر شهرا بعد اختتام دورة المؤتمر في اي حال ، اذا

استحال القيام بذلك في غضون سنة بسبب ظروف استثنائية) ، بعرض الاتفاقية على السلطة او السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها ، بغية إصدار تشريع او اتخاذ إجراء آخر .

(ج) يقوم الأعضاء بابلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي التدابير المتخذة عملا بهذه المادة من اجل عرض الاتفاقية على السلطة او السلطات المختصة المذكورة ، مع ايراد معلومات مفصّلة عن السلطة او السلطات التي اعتبرت مختصة وعن الاجراءات التي اتخذتها .

(د) يقوم العضو الذي حصل على موافقة سلطته او سلطاته التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها بابلاغ التصديق الرسمي للاتفاقية الى المدير العام وباتخاذ ما يكون ضروريا من الاجراءات لانفاذ احكام الاتفاقية .

(هـ) اذا لم يحصل العضو على موافقة السلطة او السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها ، لا يقع على العضو اي التزام آخر ، باستثناء وجوب قيامه ، على فترات مناسبة يحددها مجلس الادارة ، بابلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي موقفه القانوني والعملي ازاء المسائل التي هي موضوع الاتفاقية ، مع وصف المدى الذي تم بلوغه ، او يعتزم بلوغه ، من إنفاذ اي من أحكام الاتفاقية عن

طريق التشريع أو الإجراءات الادارية أو عقود العمل الجماعية أو أي طريق آخر ، وعارضا المصاعب التي تمنع أو تؤخر تصديق الاتفاقية المذكورة .

واجبات الأعضاء فيا يتعلق بالتوصيات

٦ ـ حين يتعلق الأمر بتوصية : ـ

(أ) تبلغ التوصية الى جميع الاعضاء لينظروا فيها على قصد إنفاذها عن طريق تشريع وطني او طريق ما آخر .

(ب) يتعهّد كلّ من الأعضاء بالقيام ، في غضون سنة على الأكثر من تاريخ اختتام دورة المؤتمر (او في اقرب وقت ممكن عمليا ، ولكن على الا يتجاوز ثمانية عشر شهرا بعد اختتام دورة المؤتمر في أي حال ، اذا استحال القيام بذلك في غضون سنة بسبب ظروف استثنائية) ، بعرض التوصية على السلطة او السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها ، بغية إصدار تشريع أو اتخاذ اجراء آخر .

(ج) يقوم الأعضاء بابلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة عملا بهذه المادة من أجل عرض التوصية على السلطة او السلطات المختصة المذكورة ، مع إيراد معلومات مفصلة عن السلطة او السلطات التي اعتبرت مختصة وعن الاجراءات التي اتخذتها .

(د) فيما خلا عرض التوصية على السلطة او السلطات المختصة المذكورة ، لا يقع على الأعضاء أي التزام آخر ، باستثناء وجوب قيامهم ، على فترات مناسبة يحددها مجلس الادارة ، بابلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الموقف القانوني والعملي لبلدانهم ازاء المسائل التي هي موضوع التوصية ، مع وصف المدى الذي تم بلوغه ، أو يعتزم بلوغه ، من انفاذ احكام التوصية ، ومع ذكر ما بدا او يمكن ان يبدو ضروري الادخال على الأحكام المذكورة من تغييرات لدى اعتمادها او تطبقيها .

٧ ـ حين تكون الدولة اتحادية ، تنطبق الأحكام التالية:ـ واجبات الدول الاتحادية

(أ) في حالة الاتفاقيات والتوصيات التي تعتبرها الحكومة الاتحادية ملائمة ، بحكم نظامها الدستوري ، لاتخاذ اجراء اتحادي ، تكون التزامات الدولة الاتحادية ذات التزامات الأعضاء الذين ليسوا دولا اتحادية .

(ب) في حالة الاتفاقيات والتوصيات التي تعتبرها الحكومة الاتحادية ، بحكم نظامها الدستوري ، اكثر ملاءمة لاجراء تتخذه الولايات او المحافظات او الكانتونات المكوّنة لها منها لاجراء اتحادي ، يكون على الحكومة الاتحادية : ـ

« ١ » أن تتخذ ، وفقا لدستورها ولدساتير الولايات او المحافظات او الكانتونات المعنيّة ، ترتيبات تكفل ان

يتم عرض الاتفاقيات والتوصيات المذكورة ، في غضون فترة لا تتجاوز ثمانية عشر شهرا بعد اختتام دورة المؤتمر ، على سلطات الاتحاد أو الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المختصة بغية إصدار تشريع او اتخاذ اجراء آخر .

« ٢ » أن تتخذ ، رهنا بموافقة سلطات الولايات او المحافظات او الكانتونات المعنيَّه ، ترتيبات لعقد مشاورات بين سلطات الاتحاد وسلطات الولايات او المحافظات او الكانتونات تهدف الى أن يتم ، داخل الدولة الاتحادية ، اتخاذ اجراءات منسّقة لتعميم سريان احكام الاتفاقيات والتوصيات المذكورة .

« ٣ » أن تبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي التدابير المتخذة عملا بهذه المادة من اجل عرض الاتفاقيات والتوصيات المذكورة على سلطات الاتحاد أو الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المختصة ، مع إيراد معلومات مفصّلة عن السلطات التي اعتبرت مختصة وعن الاجراءات التي اتخذتها .

« ٤ » أن تقوم ، بصدد كل اتفاقية من هذا القبيل لم تصدقها ، وعلى فترات مناسبة يحدّدها مجلس الادارة ، بابلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الموقف القانوني والعملي للاتحاد والولايات أو المحافظات او االكانتونات المكونة له إزاء الاتفاقية ، مع وصف المدى الذي تم بلوغه ، أو يعتزم بلوغه ،

من إنفاذ اي من احكام الاتفاقية عن طريق التشريع او الاجراءات الادارية او عقود العمل الجماعية أو أي طريق آخر .

« ٥ » أن تقوم ، بصدد كل توصية من هذا القبيل ، وعلى فترات مناسبة يحددها مجلس الادارة ، بابلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الموقف القانوني والعملي للاتحاد والولايات او المحافظات او الكانتونات المكونة له ازاء التوصية ، مع وصف المدى الذي تم بلوغه ، أو يعتزم بلوغه ، من انفاذ أحكام التوصية ، ومع ذكر ما بدا او يمكن ان يبدو ضروري الادخال على الاحكام المذكورة من تغييرات لدى اعتمادها او تطبيقها .

أثر الاتفاقيات والتوصيات على الاحكام الأكثر محاباة

« ٨ » لا يجوز ، في اي حال من الأحوال ، أن يعتبر اعتماد المؤتمر لأية اتفاقية او توصية ، او تصديق أي عضو لأية اتفاقية ، ماسا بأي قانون او حكم قضائي او عرف او اتفاق يضمن للعمال المعنيين بالأمر احكاما اكثر محاباة من تلك التي تنص عليها الاتفاقية او التوصية .

التسجيل لدى الأمم المتحدة

المادة ٢٠

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بابلاغ أية اتفاقية تم تصديقها على هذا النحو الى الأمين العام للأمم المتحدة بغية تسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢

من ميثاق الأمم المتحدة ، ولكن الاتفـاقية لا تكون ملزمة الا للأعضاء الذين صدّقوها .

مشروع الاتفاقية الذي لا يعتمده المؤتمر

المادة ٢١

١ ـ إذا عرض على المؤتمر مشروع اية اتفاقية لا قراره في تصويت نهائي ، ثم لم يظهر بأغلبية ثلثي الأصوات التي يقترع بها المندوبون الحاضرون ، يظل من حق اي اعضاء في المنظمة ، برغم ذلك ، ان يجعلوا منه اذا شاؤوا اتفاقية فيما بينهم .

٢ ـ تقوم الحكومات المعنية بابلاغ اية اتفاقية عقدتها على هذا النحو الى المدير العام لمكتب العمل الدولي والى الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة بغية تسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

التقارير السنوية عن الاتفاقيات المصدقة

المادة ٢٢

يتعهد كل عضو بتقـديم تقـرير سنـوي الى مكتـب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذها من اجل انفاذ احكام الاتفاقيات التـي يكون طرفـا فيهـا . ويتـم اعداد هذه التقـارير بالشـكل الـذي يحـدده مجلس الادارة ، متضمنة ايضا ما يطلبه من بيانات .

دراسة التقارير وتبليغها

المادة ٢٣

١ ـ يعـرض المدير العـام على المؤتمـر في دورتـه التـالية ملخصا للمعلومات والتقارير التـي يكون الأعضـاء

قد أبلغوه إياها عملا بالمادتين ١٩ و٢٢ .

٢ ـ يقوم كل عضو بابلاغ المنظمات المعترف بصفتها التمثيلية في المادة ٣ نسخا من المعلومات والتقارير التي قدمها الى المدير العام عملا بالمادتين ١٩ و٢٢ .

الشكاوي من عدم تطبيق اتفاقية

المادة ٢٤

إذا حدث أن قدمت إحدى منظمات اصحاب العمل او العمال المهنية الى مكتب العمل الدولي اية دعوى بأن عضوا ما قد قصرّ على اي نحو عن تأمين التقيد الفعلي في نطاق ولايته بأية اتفاقية هو عضو فيها ، كان لمجلس الادارة ان يحيل هذه الدعوى الى الحكومة محل الدعوى ، وله ان يدعو الحكومة المذكورة الى تقديم الرد الذي تراه مناسبا بشأن الموضوع .

امكان نشر الشكاوي

المادة ٢٥

إذا لم يصل أي ردّ من الحكومة محل الدعوى خلال مهلة معقولة ، أو لم يعتبر مجلس الادارة أن الرد الذي وصل رد مقنع ، كان من حق المجلس أن ينشر الدعوى ومعها الرد عليها في حالة وجوده .

الشكاوي من عدم التقيد باتفاقية

المادة ٢٦

١ ـ لكل من الأعضاء حق ايداع مكتب العمل الدولي شكوى ضد أي عضو آخر إذا كان من رأيه أن هذا

الأخير لا يقوم بتأمين التقيد الفعلي بأية اتفاقية صدّقها كلاهما طبقا لاحكام المواد السابقة .

٢ ـ ولمجلس الادارة اذا رأى ذلك مناسبا ، وقبل احالة الشكوى المذكورة الى لجنة تحقيق وفقا للنهج المنصوص عليه ادناه ، ان يتصل بالحكومة المشكو منها على النحو الموصوف في المادة ٢٤ .

٣ ـ إذا لم ير مجلس الادارة ضرورة لابلاغ الشكوى الى الحكومة المشكّو منها ، أو اذا أبلغها هذه الشكوى ثم لم يصله منها خلال مهلة معقولة اي رد يعتبره مقنعا ، كان للمجلس ان يشكل لجنة تحقيق لدراسة الشكوى وتقديم تقرير بشأنها .

٤ ـ لمجلس الادارة ان يأخذ بهذا النهج نفسه إما من تلقاء ذاته وإما بناء على شكوى يتلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر .

٥ ـ حتى تطرح على مجلس الادارة مسألة نشأت عن تطبيق المادة ٢٥ او المادة ٢٦ ، يكون من حق الحكومة المعنية ، اذا لم تكن ممثلة سلفا فيه ، ان توفد ممثلا للاشتراك في مداولات المجلس اثناء نظره في المسألة . ويتم اخطار الحكومة المعنيّة بالموعد الذي ستناقش فيه المسألة قبل ذلك الموعد بمهلة كافية .

التعاون مع لجنة التحقيق

المادة ٢٧

يتعهد كل من الأعضاء بالقيام ، في حالة احالة

شكوى ما الى لجنة تحقيق ، بأن يضع تحت تصرف اللجنة ، سواء كان على علاقة مباشرة بالشكوى ام لم يكن ، جميع ما في حوزته من معلومات ذات شأن في موضوع الشكوى .

تقرير لجنة التحقيق

المادة ٢٨

تقوم لجنة التحقيق ، متى استكملت كليًا نظرها في الشكوى ، باعداد تقرير يشتمل على النتائج التي استخلصتها بصدد جميع الوقائع التي تسمح بالبت في القضية المتنازع عليها بين الأطراف ، ويتضمن من التوصيات ما ترى من المناسب اقتراحه بصدد الخطوات التي ينبغي اتخاذها لرفع اسباب الشكوى ، مع تحديد المهلة التي يجب ان تتخذ خلالها هذه الخطوات .

مستتبعات تقرير لجنة التحقيق

المادة ٢٩

١ ـ يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بابلاغ تقرير لجنة التحقيق الى مجلس الادارة والى كل من الحكومات ذات العلاقة بالشكوى ، كما يتكفل بنشره .

٢ ـ تقوم كل من الحكومات المذكورة ، خلال مهلة ثلاثة اشهر ، بإعلام المدير العام لمكتب العمل الدولي هل تقبل ام لا تقبل بالتوصيات الواردة في تقرير اللجنة ،

وهل ترغب ، في حالة عدم قبولها بتلك التوصيات ، ان تحال الشكوى الى محكمة العدل الدولية .

التخلف عن عرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات المختصة

المادة ٣٠

إذا تخلف اي عضو عن اتخاذ التدابير المنصوص عليها في الفقرات ٥ (ب) او ٦ (ب) او ٧ (ب)«١»من المادة ١٩ بصدد اتفاقية او توصية ما ، كان من حق اي عضو اخر ان يثير الموضوع امام مجلس الادارة . وعلى مجلس الادارة ، اذا انتهى الى وجود التخلف المذكور ، ان يبلغ الأمر الى المؤتمر .

قرارات محكمة العدل الدولية

المادة ٣١

يكون قرار محكمة العدل الدولية بشأن أية شكوى أو مسألة أحيلت اليها عملا بالمادة ٢٩ نهائيا لا يقبل الاستئناف .

المادة ٣٢

لمحكمة العدل الدولية أن تثبت أو تعدل أو تلغي أية نتائج او توصيات تكون قد خلصت اليها نتيجة التحقيق .

التخلّف عن تنفيذ توصيات لجنة التحقيق او المحكمة الدولية

المادة ٣٣

اذا تخلف اي عضو ، خلال المهلة المحددة ، عن تنفيذ التوصيات التي قد يكون اشتمل عليها تقرير

لجنة التحقيق او قرار محكمة العدل الدولية ، تبعا للحالة ، كان لمجلس الادارة ان يوصي المؤتمر بالاجراء الذي يبدو له حكيما وكفيلا بضمان الانصياع لتلك التوصيات .

تنفيذ توصيات لجنة التحقيق او المحكمة الدولية

المادة ٣٤

للحكومة المتخلفة ان تعلم مجلس الادارة في اي وقت انها قد اتخذت الخطوات الضرورية لتنفيذ توصيات لجنة التحقيق او التوصيات الواردة في قرار محكمة العدل الدولية ، تبعا للحالة ، وان تطلب منه تشكيل لجنة تحقيق للاستيثاق من صحة اقوالها . وفي هذه الحالة تنطبق احكام المواد ٢٧ و ٢٨ و ٢٩ و ٣١ و ٣٢ ، فاذا جاء تقرير لجنة التحقيق او قرار محكمة العدل الدولية في صالح الحكومة المتخلفة كان على مجلس الادارة ان يوصي فورا بوقف اي اجراء يكون قد اتخذ عملا بالمادة ٣٣ .

الفصل الثالث ـ أحكام عامة

تطبيق الاتفاقيات على الأقاليم التابعة

المادة ٣٥

١ ـ يتعهد الأعضاء بأن يطبقوا ما يكونون قد صدّقوه من اتفاقيات ، طبقا لأحكام هذا الدستور ، على الأقاليم التابعة التي يكونون مسؤولين عن علاقاتها الدولية ، بما في ذلك اية أقاليم خاضعة للوصاية تكون هي السلطة القائمة بادارتها ، الا حين يكون

موضوع الاتفـاقية داخـلا في اختصاصـات الحـكم الذاتي للاقليم او حـين تكون الاتفـاقية غـير قابلـة للتطبيق بسبب الظروف المحلية او غير قابلة للتطبيق الا بعـد ان يدخـل عليهــا من التغييرات ما يكون ضروريا لتكييفها مع الظروف المحلية .

٢ ـ على كل عضو يصدّق اتفاقية ما ان يوجـه الى المدير العام لمكتب العمل الدولي ، في اقرب وقـت ممـكن بعد هذا التصديق ، اعلانا يحدد ، بشـأن الاقـاليم غير المشار اليها في الفقرتـين ٤ و ٥ ادنـاه ، الى اي مدى يتعهد بتطبيق احكام الاتفاقية ، مع إيراد جميع المعلومات التفصيلية التي قد تقضي بها الاتفاقية .

٣ ـ لكل عضو يكون قد وجه اعلانا عملا بالفقرة السابقة ان يوجه بين الحين والحين ، وفقا لأحكام الاتفاقية ، اعلانا لاحقا يغير من مضامين اي اعلان سابق ويحدد الموقف الراهن بصدد الأقاليم المذكورة .

٤ ـ حين يكون موضوع الاتفاقية داخلا في اختصاصات الحكم الذاتي لاقليم تابع ما ، يقوم العضو المسؤ ول عن العلاقات الدولية لهذا الاقليم ، في اقرب وقت ممكن ، باحاطة حكومـة الاقليم علما بالاتفـاقية كما تقوم الحكومـة المذكورة باصـدار تشريع او باجـراء آخر . وعلى اثر ذلك يكون للعضو ، بالاتفـاق مع حكومة الاقليم ، ان يوجـه الى المدير العـام لمكتـب

العمل الدولي اعلانا بقبوله الالتزامات التـي تقضي بها الاتفاقية بالنيابة عن الاقليم المذكور .

٥ ـ يجوز توجيه الاعلان بقبول الالتزامات التي تقضي بها اية اتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي : ـ

(أ) من قبل عضوين من أعضاء المنظمـة أو اكثـر حـين يتصل الأمـر بأقليم يخضـع لسلـطتهما او سلطتهـم المشتركة أو .

(ب) من قبل اية سلطة دولية مسؤ ولـة عن ادارة اقليم ما ، بموجب احكام ميثاق الامم المتحدة أو أية أحكام أخرى ، حين يتصل الأمر بهذا الاقليم .

٦ ـ ان قبول الالتزامات التي تقضي بها اتفاقية ما بموجب الفقرة ٤ او الفقرة ٥ يستتبع القبـول ، بالنيابـة عن الاقليم المعني ، بالالتزامات التي تنص عليها احكام الاتفاقية وبالالتزامات التي تنطبق ، بموجب دستور المنظمة ، على الاتفاقيات التي تم تصديقها . ويجوز ان يحدد إعلان القبول ما يلزم ادخالـه على أحـكام الاتفاقية من تغييرات لتكييف الاتفاقية مع الظروف المحلية .

٧ ـ لكل عضو يكون قد وجه اعلانا عملا بالفقرة ٤ او الفقرة ٥ من هذه المادة ، ولكل منظمة دولية فعلت ذلك ، القيام بـين الحـين والحـين ، وفقـا لأحـكام

الاتفاقية ، بتوجيه إعلان لاحق يغير من مضامين اي اعلان سابق او ينقض قبول الالتزامات التي تقضي بها اية اتفاقية بالنيابة عن الاقليم المعني .

٨ ـ اذا لم تقبل الالتزامات التي تقضي بها اتفاقية ما بالنيابة عن اقليم ما من الاقاليم التي تستهدفها الفقرة ٤ أو الفقرة ٥ من هذه المادة ، يكون على العضو أو الأعضاء أو المنظمة الدولية تقديم تقرير الى المدير العام لمكتب العمل الدولي عن الموقف القانوني والعملي لهذا الاقليم من المسائل التي تتناولها الاتفاقية . ويجب ان يصف التقرير المدى الذي تم بلوغه ، او يعتزم بلوغه ، من انفاذ اي من احكام الاتفاقية عن طريق التشريع او الاجراءات الادارية او عقود العمل الجماعية او اي طريق آخر ، وأن يذكر المصاعب التي تمنع أو تؤخر قبول الاتفاقية المذكورة .

المادة ٣٦

تعديل الدستور

إن نفاذ التعديلات التي تدخل على هذا الدستور ، والتي يعتمدها المؤتمر بأغلبية ثلثي الأصوات التي يقترع بها ثلثا المندوبين الحاضرين ، يبدأ متى صدق هذه التعديلات او قبلها ثلثا اعضاء المنظمة ، على ان يكون منهم خمسة من الأعضاء العشرة الممثلين في مجلس الادارة بصفتهم اعضاء ذوي اهمية صناعية

رئيسية وفقا لأحكاما الفقرة ٣ من المادة ٧ من هذا الدستور .

تفسير الدستور والاتفاقيات

المادة ٣٧

١ ـ تحال الى محكمة العدل الدولية ، للبت فيها ، أية مسألة أو منازعة بشأن تفسير هذا الدستور او تفسير اية اتفاقية لا حقة عقدها الأعضاء عملا بأحكام هذا الدستور .

٢ ـ على الرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة ، يجوز لمجلس الادارة ان يضع قواعد ، يعرضها على المؤتمر لاقرارها ، من أجل تكوين محكمة للبت العاجل في أية منازعة او مسألة تتصل بتفسير اتفاقية ما ويمكن ان تحال اليها من قبل مجلس الادارة او وفقا لاحكام الاتفاقية المعنية . على أن أي محكمة مكونة بمقتضى هذه الفقرة تكون ملزمة بجميع الأحكام أو الفتاوي المناسبة الصادرة عن محكمة العدل الدولية . ويتم ابلاغ اعضاء المنظمة كلّ حكم يصدر عن تلك المحكمة ، وتعرض على المؤتمر اية ملاحظات قد يبدونها بصددها .

المؤتمرات الاقليمية

المادة ٣٨

١ ـ لمنظمة العمل الدولية ان تعقد المؤتمرات الاقليمية وان تنشيء من المؤسسات الاقليمية ما تراه مستصوبا

من أجل تحقيق اهداف المنظمة ومقاصدها .

٢ ـ تخضع سلطات المؤتمرات الاقليمية ومهامها وإجراءاتها لقواعد يضعها مجلس الادارة ويعرضها على المؤتمر العام لتثبيتها .

الفصل الرابع ـ أحكام متفرقة

المادة ٣٩

المركز القانوني للمنظمة

تكون لمنظمة العمل الدولية شخصيتها القانونية الكاملة ، ولها على وجه الخصوص :ـ

(أ) أهلية التعاقد .
(ب) أهلية احراز الأموال المنقولة وغير المنقولة والتصرف بها .
(ج) أهلية التقاضي .

المادة ٤٠

المزايا والحصانات

١ ـ تتمتع منظمة العمل الدولية داخل اراضي كل من أعضائها بما يقتضيه تحقيق مقاصدها من مزايا وحصانات .

٢ ـ يتمتع المندوبون المشتركون في المؤتمر واعضاء مجلس الادارة والمدير العام وموظفو المكتب ، كذلك بما يقتضيه استقلالهم في ممارسة وظائفهم المتصلة بالمنظة من مزايا وحصانات .

٣ ـ تحدّد المزايا والحصانات المذكورة باتفاق منفصل تعدّه المنظمة على قصد قبول الدول الأعضاء له .

مرفق

الاعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، المنعقد في فلادلفيا في دورته السادسة والعشرين ، يعتمد بهذه الوثيقة ، في هذا اليوم العاشر من شهر أيار / مايو عام الف وتسعمائة واربعة واربعين ، الاعلان التالي الخاص باهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية وبالمباديء التي ينبغي ان يستوحيها أعضاؤها في سياستهم .

أولا : يؤكد المؤتمر المباديء الأساسية التي اقيمت عليها المنظمة ، وعلى الخصوص :

(أ) أن العمل ليس بسلعة .

(ب) أن حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لاطراد التقدم .

(ج) ان الفقر في أي مكان يشكل خطرا على الرفاه في كل مكان .

(د) ان تحقيق النصر في الحرب ضد العوز يتطلب شنها ومواصلتها بعزم لا هوادة فيه داخل كل امة ، وبجهد دولي متواصل متضافر يسهم فيه ممثلو العمال واصحاب العمل ، على قدم المساواة مع ممثلي

الحكومات ، مشتركين معهم في النقاش الحر والقرار الديمقراطي بغرض تحقيق رفاه الجميع .

ثانيا : لما كان المؤتمر يؤمن بأن التجربة قد اثبتت كليا صحة ما ذكره دستور منظمة العمل الدولية من انه لا سبيل إلى اقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بني على اساس من العدالة الاجتماعية ، فانه يؤكد :

(أ) أن لجميع البشر ، أيا كان عرقهم او معتقدهم او جنسهم ، الحق في العمل من اجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي كليهما في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة ، والأمن الاقتصادي ، وتكافؤ الفرص.

(ب) أن تحقيق الظروف التي تسمح بالوصول الى ذلك يجب ان يشكل الهدف الأساسي لكل سياسة وطنية ودولية.

(ج) أن جميع السياسات والتدابير الوطنية والدولية ، ولاسيما في الميدان الاقتصادي والمالي ، يجب أن تقيم على هذا الضوء وألا تقبل إلا بالقدر الذي يتبدّى فيه ان من شأنها أن تيسرّ ، لا ان تعرقل ، إنجاز هذا الهدف الاساسي .

(د) ان على منظمة العمل الدولية مسؤولية فحص جميع السياسات والتدابير الاقتصادية والمالية الدولية والحكم عليها في ضوء هذا الهدف الأساسي .

(هـ) ان لمنظمة العمل الدولية ، وهي تنهض بالمهام الموكولة اليها ، وبعد النظر في جميع العوامل الاقتصادية والمالية ذات الصلة ، ان تدرج في مقرراتها وتوصياتها أية احكام تراها مناسبة .

ثالثا : يعترف المؤتمر بالتزام منظمة العمل الدولية امام الملأ بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم إلى برامج من شأنها ان تحقق :

(أ) العمالة الكاملة ورفع مستويات المعيشة.

(ب) تشغيل العمال في أعمال يمكن لهم ان يشعروا فيها بالارتياح الى انهم يقدمون اقصى ما لديهم من مهارة وخبرة وان يجعلوا منها افضل خدمة يقدمونها لرفاهية المجموع.

(ج) القيام ، طلبا لبلوغ هذا الهدف ومن خلال ضمانات وافية لجميع المعنيين ، بوسائل لتدريب العمال ولتيسير نقلهم ، بما في ذلك الهجرة طلبا للعمل والاستيطان.

(د) تمكين الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمرات التقدم ، من حيث الاجور والمكاسب ، وساعات العمل وغيرها من شروطه ، ومن حيث توفير اجر يضمن حدا ادنى من المعاش لجميع المستخدمين والمحتاجين الى مثل هذه الحماية.

(هـ) الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية ، وتعاون الإدارة والعمال من اجل التحسين المتواصل لكفاية الانتاج ، وكذلك تعاون العمال وأصحاب العمل في إعداد وتطبيق التدابير الاجتماعية والاقتصادية .

(و) مدّ نطاق تدبير الضمان الاجتماعي بحيث تكفل دخلا أساسيا لجميع المحتاجين إلى مثل هذه الحماية وتوفر رعاية طبية شاملة .

(ز) الحماية الوافية لحياة وصحة العاملين في جميع المهن .

(ح) حماية الطفولة والأمومة .

(ط) توفير التغذية الكافية والسكن المناسب والمرافق الترفيهية والثقافية .

(ي) كفالة تكافؤ الفرص في التعليم والتدريب المهني .

رابعا : لما كان المؤتمر على يقين من ان الاستغلال الأكمل والأوسع لموارد العالم الانتاجية ، هذا الاستغلال الذي لا غنى عنه لتحقيق الأغراض المذكورة في هذا الاعلان ، يمكن ان يكفل بجهود فعالة على الصعيدين الدولي والقومي ، ولاسيما بتدابير للتوسّع في الإنتاج والاستهلاك ، ولتجنب التقلبات الاقتصادية الحادة ، ولتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي لمناطق العالم الأقل تنمية ، ولضمان مزيد من الاستقرار في الأسعار العالمية للسلع

الأساسية ، ولتيسير اطراد المبادلات التجارية الدولية وازدياد حجمها ، فإنه يتعهد بتعاون منظمة العمل الدولية تعاونا كليا مع جميع المنظمات الدولية التي يعهد إليها بقسط من المسؤولية في هذه المهمة الكبرى وفي تحسين صحة وتعليم ورفاهية جميع الشعوب .

خامسا : يؤكد المؤتمر ان المباديء المذكورة في هذا الإعلان تنطبق كليا على جميع شعوب العالم . ولئن كان من المحتوم ان تراعى في تحديد كيفية تطبيقها مرحلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي بلغها كل شعب ، فإن تطبيقها التدريجي على الشعوب التي لا تزال تابعة ، وكذلك على تلك التي بلغت مرحلة الحكم الذاتي ، أمر يعني العالم المتمدّن بأسره .

المحتوى

الفصل الثاني

المؤلفة في سطور

● د/ بدرية عبدالله العوضي .

* من مواليد الكويت ١٩٤٤ .

* حصلت على ليسانس الحقوق من جامعة القاهرة ١٩٦٦ ، ودكتوراه في القانون الدولي العام من جامعة لندن ١٩٧٥ .

* لها العديد من المؤلفات والأبحاث العلمية المنشورة منها :

- القانون الدولي للبحار في الخليج العربي .
- القانون الدولي العام في السلم والحرب وتطبيقه في الكويت .
- موقف القانون من الأحداث المحلية والدولية .

* شاركت في عدد من المؤتمرات والندوات الإقليمية والدولية .

* عضو في هيئات عربية ودولية متعددة منها :

- اتحادا المحاميات الدولي .
- جمعية التنمية الدولية .
- المنظمة الدولية للتقدم العلمي .

* استاذة مساعدة بكلية الحقوق والشريعة ، بجامعة الكويت ، ونائبة للأمين التنفيذي للمنظمة الإقليمية لحماية البيئة البحرية .

الكتاب القادم

الإنسان وعلم النفس

د/ عبد الستار إبراهيم

صدر في هذه السلسلة

١ ـ الحضارة	تأليف : د/ حسين مؤنس
٢ ـ اتجاهات الشعر العربي المعاصر	تأليف : د/ إحسان عباس
٣ ـ التفكير العلمي	تأليف : د/ فؤاد زكريا
٤ ـ الولايات المتحدة والمشرق العربي	تأليف : د/ أحمد عبدالرحيم مصطفى
٥ ـ العلم ومشكلات الإنسان المعاصر	تأليف : زهير الكرمي
٦ ـ الشباب العربي والمشكلات التي يواجهها	تأليف : د/ عزت حجازي
٧ ـ الأحلاف والتكتلات في السياسة العالمية	تأليف : د/ محمد عزيز شكري
٨ ـ تراث الإسلام (الجزء الأول)	ترجمة : د/ زهير السمهوري د/ شاكر مصطفى مراجعة : د/ فؤاد زكريا
٩ ـ أضواء على الدراسات اللغوية المعاصرة	تأليف : د/ نايف خرما
١٠ ـ جحا العربي	تأليف : د/ محمد رجب النجار
١١ ـ تراث الإسلام (الجزء الثاني)	ترجمة : د/ حسين مؤنس إحسان العمد مراجعة : د/ فؤاد زكريا
١٢ ـ تراث الإسلام (الجزء الثالث)	ترجمة : د/ حسين مؤنس إحسان العمد مراجعة : د/ فؤاد زكريا
١٣ ـ الملاحة وعلوم البحار عند العرب	تأليف : د/ أنور عبد العليم
١٤ ـ جمالية الفن العربي	تأليف : د/ عفيف بهنسي
١٥ ـ الإنسان الحائر بين العلم والخرافة	تأليف : د/ عبد المحسن صالح
١٦ ـ النفط والمشكلات المعاصرة للتنمية العربية	تأليف : د/ محمود عبد الفضيل
١٧ ـ الكون والثقوب السوداء	إعداد : رؤوف وصفي مراجعة : زهير الكرمي
١٨ ـ الكوميديا والتراجيديا	ترجمة : د/ علي أحمد محمود مراجعة : د. شوقي السكري د/ علي الراعي
١٩ ـ المخرج في المسرح المعاصر	تأليف : سعد أردش
٢٠ ـ التفكير المستقيم والتفكير الأعوج	ترجمة : حسن سعيد الكرمي مراجعة : صدقي حطاب

٢١ ـ مشكلة إنتاج الغذاء في الوطن العربي	تأليف . د / محمد علي الفرا
٢٢ ـ البيئة ومشكلاتها	تأليف رشيد الحمد محمد سعيد صباريني
٢٣ ـ الرق	تأليف . د / عبد السلام الترمانيني
٢٤ ـ الإبداع في الفن والعلم	تأليف . د / حسن أحمد عيسى
٢٥ ـ المسرح في الوطن العربي	تأليف . د / علي الراعي
٢٦ ـ مصر وفلسطين	تأليف . د / عواطف عبد الرحمن
٢٧ ـ العلاج النفسي الحديث	تأليف د / عبد الستار إبراهيم
٢٨ ـ أفريقيا في عصر التحول الاجتماعي	ترجمة : شوقي حلال
٢٩ ـ العرب والتحدي	تأليف . د / محمد عمارة
٣٠ ـ العدالة والحرية في فجر النهضة العربية الحديثة	تأليف د / عزت قرني
٣١ ـ الموشحات الأندلسية	تأليف د / محمد زكريا عناني
٣٢ ـ تكنولوجيا السلوك الإنساني	ترجمة . د / عبد القادر يوسف مراجعة د / رجا الدريني
٣٣ ـ الإنسان والثروات المعدنية	تأليف د / محمد فتحي عوض الله
٣٤ ـ قضايا أفريقية	تأليف د / محمد عبد الغني سعودي
٣٥ ـ تحولات الفكر والسياسة في الشرق العربي (١٩٣٠ ـ ١٩٧٠)	تأليف . د / محمد جابر الأنصاري
٣٦ ـ الحب في التراث العربي	تأليف . د / محمد حسن عبد الله
٣٧ ـ المساجد	تأليف د / حسين مؤنس
٣٨ ـ تكنولوجيا الطاقة البديلة	تأليف د / سعود يوسف عياش
٣٩ ـ ارتقاء الإنسان	ترجمة د / موفق شخاشيرو مراجعة زهير الكرمي
٤٠ ـ الرواية الروسية في القرن التاسع عشر	تأليف . د / مكارم الغمري
٤١ ـ الشعر في السودان	تأليف : د / عبده بدوي
٤٢ ـ دور المشروعات العامة في التنمية الاقتصادية	تأليف . د / علي خليفة الكواري
٤٣ ـ الإسلام في الصين	تأليف فهمي هويدي
٤٤ ـ اتجاهات نظرية في علم الاجتماع	تأليف د / عبد الباسط عبد المعطي
٤٥ ـ حكايات الشطار والعيارين في التراث العربي	تأليف د / محمد رجب النجار

٤٦ ـ دعوة إلى الموسيقا	تأليف : يوسف السيسي
٤٧ ـ فكرة القانون	ترجمة : سليم الصويص
	مراجعة : سليم بسيسو
٤٨ ـ التنبؤ العلمي ومستقبل الإنسان	تأليف : د/ عبد المحسن صالح
٤٩ ـ صراع القوى العظمى حول القرن الافريقي	تأليف : صلاح الدين حافظ
٥٠ ـ التكنولوجيا الحديثة والتنمية الزراعية	تأليف : د/ محمد عبد السلام
٥١ ـ السينما في الوطن العربي	تأليف : جان الكسان
٥٢ ـ النفط والعلاقات الدولية	تأليف : د/ محمد الرميحي
٥٣ ـ البدائية	ترجمة : د/ محمد عصفور
٥٤ ـ الحشرات الناقلة للأمراض	تأليف : د/ جليل أبو الحب
٥٥ ـ العالم بعد مائتي عام	ترجمة : شوقي جلال
٥٦ ـ الإدمان	تأليف : د/ عادل الدمرداش
٥٧ ـ البيروقراطية النفطية ومعضلة التنمية	تأليف : د/ أسامة عبدالرحمن
٥٨ ـ الوجودية	ترجمة : د/ إمام عبد الفتاح
٥٩ ـ العرب أمام تحديات التكنولوجيا	تأليف : د/ انطونيوس كرم
٦٠ ـ الايديولوجية الصهيونية (الجزء الأول)	تأليف : د/ عبد الوهاب المسيري
٦١ ـ الايديولوجية الصهيونية (الجزء الثاني)	تأليف : د/ عبد الوهاب المسيري
٦٢ ـ حكمة الغرب (الجزء الأول)	ترجمة : د/ فؤاد زكريا
٦٣ ـ الاسلام والاقتصاد	تأليف : د/ عبد الهادي علي النجار
٦٤ ـ صناعة الجوع (خرافة الندرة)	ترجمة : أحمد حسان عبد الواحد
٦٥ ـ مدخل إلى تاريخ الموسيقا المغربية	تأليف : عبدالعزيز بن عبدالجليل
٦٦ ـ الاسلام والشعر	تأليف : د/ سامي مكي العاني
٦٧ ـ بنو الإنسان	ترجمة : زهير الكرمي
٦٨ ـ الثقافة الألبانية في الأبجدية العربية	تأليف : د/ محمد موفاكو
٦٩ ـ ظاهرة العلم الحديث	تأليف : د/ عبد الله العمر
٧٠ ـ نظريات التعلم (دراسة مقارنة)	ترجمة : د/ علي حسين حجاج
	مراجعة : د/ عطيه محمود هنا
٧١ ـ الاستيطان الأجنبي في الوطن العربي	تأليف : د/ عبدالمالك خلف التميمي
٧٢ ـ حكمة الغرب (الجزء الثاني)	ترجمة : د/ فؤاد زكريا
٧٣ ـ التخطيط للتقدم الاقتصادي والاجتماعي	تأليف : د/ مجيد مسعود

٧٤- مشاريع الاستيطان اليهودي	تأليف : د/ امين عبدالله محمود
٧٥ - التصوير والحياة	تأليف : د/ محمد نبهان سويلم
٧٦ - الموت في الفكر الغربي	ترجمة : كامل يوسف حسين مراجعة : د/ إمام عبد الفتاح
٧٧ - الشعر الإغريقي تراثاً انسانياً وعالمياً	تأليف : د/ احمد عتمان
٧٨ - قضايا التبعية الإعلامية والثقافية	تأليف : د/ عواطف عبدالرحمن
٧٩ - مفاهيم قرآنية	تأليف : د / محمد احمد خلف الله
٨٠ - الزواج عند العرب (في الجاهلية والاسلام)	تأليف : د / عبد السلام الترمانيني
٨١ - الأدب اليوغسلافي المعاصر	تأليف . د . جمال الدين سيد محمد
٨٢ - تشكيل العقل الحديث	ترجمة : شوقي جلال مراجعة : صدقي حطاب
٨٣ - البيولوجيا ومصير الإنسان .	تأليف : د/ سعيد الحفار
٨٤ - المشكلة السكانية	تأليف د / رمزي زكي

الاشتراك السنوي: وهو مقصور على الفئات التالية:

● المؤسسات والهيئات داخل الكويت	١٠ دنانير
● المؤسسات والهيئات في الوطن العربي	١٢ دينارا
● المؤسسات والهيئات خارج الوطن العربي	٨٠ دولاراً امريكياً
● الافراد خارج الوطن العربي	٤٠ دولاراً أمريكياً

الاشتراكات:

ترسل باسم الأمين العام للمجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب

ص. ب ٢٣٩٩٦ الكويت ● برقياً ثقف ● تلكس ٤٤٥٥٤

TLX No. 44554 NCCAL

بسم الله الرحمن الرحيم

المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب
سلسلة عالم المعرفة

استجابة لإقبال القراء على كتب سلسلة عالم المعرفة وتحقيقا لرغبتهم يصدر المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب الطبعة الثانية للكتب التالية في المواعيد المحددة أمام كل منها :

- البيئة ومشكلاتها صدر في منتصف اكتوبر ١٩٨٤
- التنبؤ العلمي ومستقبل الإنسان. صدر في منتصف ديسمبر ١٩٨٤
- الشباب العربي ومشكلاته يصدر في منتصف فبراير ١٩٨٥
- الأرق يصدر في منتصف ابريل ١٩٨٥
- مصر وفلسطين يصدر في منتصف يونيو ١٩٨٥

- تطلب النسخة من الموزعين والمكتبات في الكويت وفي الوطن العربي
- تباع النسخة بخمسمائة فلس .

٢٠٤٠٠١٠